

AÑO CCCXXXII
 MARTES 28 DE JULIO DE 1992
 NUMERO 180

17929 RESOLUCION de 24 de junio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro del Convenio Colectivo para la Industria Fotográfica.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Industria Fotográfica, que fue suscrito con fecha 25 de marzo de 1992, de una parte por la Asociación Nacional de Empresas Fotográficas; Confederación, Asociación de Fotógrafos de Barcelona; Asociación de Fotógrafos de Lugo y Asociación de Fotógrafos de Madrid, en representación de las empresas del sector, y de otra, por los sindicatos FEPAC-CCOO y CEOV-UGT, en representación de los trabajadores del mismo, 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 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, 24 de junio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

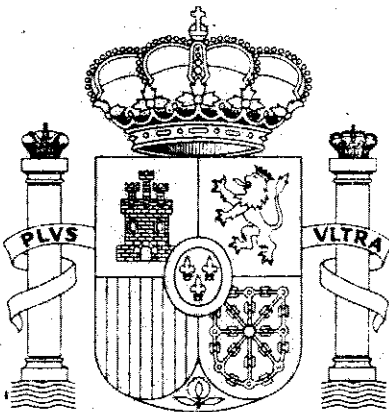
CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LA INDUSTRIA FOTOGRAFICA 1992/1993

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

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

- a) Fotógrafo con galería o sin galería.
- b) Establecimientos mercantiles dedicados única y exclusivamente a la venta de aparatos, artículos o productos fotográficos.
- c) Establecimientos de fotografía automática con aparatos, tipo «Photomaton» y similares.
- d) Empresas dedicadas a la microfotografía.
- e) Empresas dedicadas a la fotografía aérea.



MINISTERIO
 DE RELACIONES
 CON LAS CORTES
 Y DE LA SECRETARIA
 DEL GOBIERNO

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:

a) El personal dedicado a actividades de índole fotográfica destinadas a Artes Gráficas, Prensa u otras actividades ajenas a lo establecido en el ámbito del presente convenio.

Art. 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

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

Art. 1.4 *Vigencia*.—Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio tendrán una vigencia de 1 de enero de 1992 a 31 de diciembre de 1993. 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 de enero de 1992 sea cual fuere la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo en los casos en que expresamente se determine lo contrario.

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

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

CAPITULO II

Compensación, absorción y garantía personal

Art. 2.1 *Globalidad*.—Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

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

Quedan excluidas de tal compensación los pluses o mejoras concedidas en base a un rendimiento superior al normal, más características del puesto de trabajo penosas o cualquier otra contraprestación establecida por un mayor rendimiento, esfuerzo o penosidad en el trabajo tales como incentivos, primas de producción, pluses de nocturnidad, de responsabilidad, etc.

Art. 2.3 *Absorciones*.—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras, que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste.

En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Art. 2.4 *Garantía Personal*.—Se respetarán, a título individual o colectivo, las condiciones económicas y de otra índole que fueran más beneficiosas a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual. En todo caso, serán respetadas, con carácter personal, la jornada más favorable, la intensiva y las vacaciones de mayor duración, así como el Plus Extrasalarial de Ayuda de la Formación Profesional.

CAPITULO III

Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación

Art. 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 bimensual ordinaria y tantas extraordinarias como acuerde el Presidente, a petición fundada de los Vocales o por iniciativa propia.

Serán funciones de esta Comisión:

- Conocer asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos.
- Evaluar los informes que sobre este Convenio Colectivo solicite la Autoridad Laboral o la Magistratura de Trabajo.
- Vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las cláusulas de este Convenio, 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, poniéndose de acuerdo ambas en el plazo máximo de quince días, a partir de la fecha de la última comunicación, para señalar día y hora de la reunión del CMVI, la cual emitirá el correspondiente informe. Los acuerdos que deberán ser unánimes, serán comunicados a los interesados con un Acta de la reunión.

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

CAPITULO IV

Organización del Trabajo

Art. 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.

CAPITULO V

Clasificación del personal en razón de sus funciones

Art. 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 asigna 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.

Art. 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.
- Delineante.
- Operador de revelado y duplicado.
- Operador de microfilme.
- Operador.
- Tirador (laboratorio).
- Retocador.
- Iluminador.
- Operador de máquina automática, semiautomática o similares.
- Montador.
- Ayudante.

Administrativos. Quedan incluidos en este grupo:

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

Personal mercantil. Quedan incluidos en este grupo:

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

Personal auxiliar y de servicio. Quedan incluidos en este grupo:

- Almacenero.
- Conductor de camiones o automóviles.
- Cobrador de máquinas automáticas o semiautomáticas.
- Limpiadora.

Aprendizaje. Quedan incluidos en 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.

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

Jefe de laboratorio industrial.—Es el que con capacidad para dirigir todas las actividades de la subsección de laboratorio industrial o de aficionados y con dotes de iniciativa, posee conocimientos técnicos y prácticos de la fotografía y de la cinematografía de aficionados, así como de las fórmulas de viraje, rebajadores y reforzadores, revelado de material negativo y positivo, tirada de copias, diapositivas y ampliaciones y, en general, de todas las operaciones que se efectúan en los expresados laboratorios, tanto en negro como en color, teniendo la facultad de organización necesaria para el funcionamiento de los mismos.

Igualmente tendrá capacidad técnica suficiente para realizar ensayos sobre materiales sensibilizados y determinar sus defectos o cualidades, así como las causas o remedios a emplear en cada caso.

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 dichos instrumentos y equipos (en lo que respecta a la estructura de los mismos).

Operador de Microfilme.—Es el que, conoce la microfilmación 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 papel, planos, cartones, cintas magnéticas, diskettes, etc.

Igualmente, sabrán 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 las pruebas previas necesarias para comprobar la corrección de las actividades anteriores.

Con independencia de lo anterior, realizará asimismo todas las tareas auxiliares inherentes al proceso de microfilmación y duplicado, como son, entre otros: clasificado, cotejo, grapado y desgrapado, distribución de documentación, indexación, ensobrado, búsqueda de incidencias, manipulado, etc., y muy principalmente, al buen estado de uso y limpieza de las máquinas, instrumentos y accesorios auxiliares descritos (en lo referente a la estructura).

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 simultanear, en casos de perentoria necesidad, en la empresa su función en orden a la impresión de imágenes con las actividades propias de trabajador del tirador.

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.

Sabrán manipular la tiradora en cuanto a encuadres, desvanecidos, velados, tapados y otros efectos técnicos o artísticos, como también la ampliadora en lo que respecta a sombra, velados y demás artificios de laboratorio, como asimismo el manejo de la máquina reproductora. Finalmente conocerá la elaboración de los baños reveladores, rebajado y reformado de clichés y viraje de papeles y el montaje de copias y ampliaciones.

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.

Ayudantes.—Son quienes sin haber alcanzado la perfección exigible a los Operadores de Revelado y Duplicado, Operadores de Microfilme, Operadores, Tiradores o Retocadores, cooperan en los cometidos de aquéllos. Se asimilan a esta categoría los operadores de máquinas automáticas o semiautomáticas.

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 pilotaje como Comandante de aeronave.

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

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; planeamiento sobre la mencionada cartografía de vuelos fotográficos y ejecución de los mismos; conocimientos de meteorología y los propios de un Operador de Cámaras aéreas.

Delineante.—Es el técnico que está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamientos e interpretación de planos y trabajos análogos.

Montador.—Son los operarios encargados de efectuar el montaje de fotografías en bastidores o marcos de cristal, plástico, madera o cualquier otro soporte.

Fotógrafo aéreo.—Es el que, con conocimientos teóricos y prácticas suficientes, tiene como misión fundamental la realización de toda clase de reportajes fotográficos desde una aeronave.

Deberá poseer los conocimientos suficientes sobre cámaras y empleos de óptica, focales y filtros, así como tipos de película, tanto color como blanco y negro.

Administrativos

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

Oficial administrativo.—Es el que tiene a cargo una función determinada, dentro de la cual ejerce iniciativa y tiene responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes.

Auxiliar.—Es el administrativo que realiza operaciones elementales administrativas y, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquéllas.

Aspirante.—Es el que con más de dieciséis años trabaja en labores propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las funciones propias de ésta.

Al cumplir la edad de dieciocho años, ostentará la categoría de auxiliar administrativo.

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

Jefe de sucursal.—Están incluidos en esta categoría los que llevan la representación de la dirección gerencia 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.

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

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.

Viajante.—Es el empleado que, al servicio de una sola empresa, realiza habitualmente viajes, según ruta previamente establecida.

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

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, indicando el destino de materiales y procedencia.

Conductor de camiones o automóviles.—Es el operario que con carné de primera o segunda y conocimientos mecánicos sencillos ejecuta las labores propias de la conducción de un vehículo de tracción mecánica.

Cobrador de máquina automática o semiautomática.—Es el encargado de entregar los «tickets» o boletos representativos del previo de los trabajos efectuados por las citadas máquinas, cobrando los correspondientes importes.

Limpiadora.—Se entienden por tales las que se encargan de la limpieza y aseo de los locales de la empresa.

Aprendices.—Son los trabajadores a los que la empresa, por sí o por otros, les 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.

CAPITULO VI**Contratación, ascensos, plantillas y escalafones****A. Contratación**

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

Art. 6.2 La admisión del personal se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de empleo, dando preferencia, en igualdad de condiciones, a los huérfanos de trabajadores de la empresa o al personal que hubiera ya prestado servicios como eventual o interino, debiéndose someter los aspirantes a las formalidades exigidas por la Ley y las fijadas por la empresa en cuanto no se opongan a dicha Ley.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 6.6 Contratos para obra o servicio determinado.—Podrá celebrarse contrato escrito para obra o servicio. Si la duración de la obra o servicio excediera de un período de tiempo de dos años, el trabajador, al finalizar el contrato, tendrá derecho a una indemnización equivalente al importe de un mes de salario real por cada año de servicio o fracción superior a un trimestre.

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

Art. 6.8 Contratos de interinidad.—Se podrá celebrar por escrito contrato de interinidad para sustituir a trabajadores con derecho a re-

serva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato se haga constar el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

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

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

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

Art. 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.

Art. 6.10 Contratos temporales.—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 expresa sin denuncia escrita de ninguna de las partes, el contrato se presumirá concertado por tiempo indefinido desde la fecha de su constitución.

Art. 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 a la Ley.

Art. 6.12 En todos los supuestos de contratación a 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.

Art. 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.

Art. 6.14 Período de prueba.—1. El ingreso de personal en la empresa se considerará a prueba, siempre que así se concierte por escrito.

Durante este período el trabajador percibirá la remuneración legal correspondiente a la categoría profesional para la que fue sometido a prueba en la empresa.

2. La duración máxima del período de prueba será:

- Personal técnico de tres meses.
- Personal administrativo de un mes.
- Personal restante de quince días.

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

4. Durante el período de prueba, tanto el trabajador como el empresario podrán desistir en la prueba o proceder a la extinción del contrato sin previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización, sin perjuicio de la liquidación que le corresponda al trabajador.

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

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

Art. 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.

B. Ascensos

Art. 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 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.

Art. 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 proveerá dando preferencial al personal de plantilla de la empresa, mediante concurso-oposición.

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

b) *Auxiliares administrativos*: Los Auxiliares administrativos a los cinco años de antigüedad en la empresa ascenderán automáticamente a Oficiales administrativos.

c) *Aspirantes*: Los Aspirantes administrativos pasarán automáticamente a la categoría de Auxiliares administrativos al cumplir éstos los dieciocho 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.

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

Art. 6.19 *Plantillas*.—Todas las empresas vienen obligadas a formar en el mes de enero de cada año, oídos previamente el Comité de Empresa o Delegados de Personal, la plantilla general del persona sujeto a este convenio, la que será remitida, con el informe del Comité de Empresa o Delegado de Personal, al Organismo Laboral competente, si se trata de empresas provinciales, o a la Dirección General de Trabajo si son de ámbito nacional, para estadísticas y registro en tales organismos de existir conformidad. De no hallarse conforme el Comité de Empresa o Delegados de Personal resolverá el Organismo Laboral correspondiente, recabando previamente informe de la Delegación Provincial de Industria o del Ministerio del Ramo y organismo correspondiente.

Art. 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 VII**Traslados**

Art. 7.1 *Traslados*.—Los traslados del personal podrán efectuarse:

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

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

Art. 7.3 Si el traslado se efectuará 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.

Art. 7.4 En caso de traslado forzoso, que sólo podrá realizarse por notorias *necesidades del servicio*, y ésta 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 trasladado percibirá como compensación, previa justificación, el importe de los siguientes gastos:

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

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

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

Art. 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.

Art. 7.6 Cuando, por razón de un traslado forzoso en su trabajo, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si también fuera trabajador y estuviera comprendido dentro del ámbito de aplicación de este convenio, tendrá derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo, igual o similar al que viniera desempeñando, si su empresa tuviese su centro de trabajo en la localidad del nuevo domicilio conyugal.

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

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

CAPITULO VIII**Trabajos de categoría superior e inferior**

Art. 8.1 El personal incluido en el ámbito de este convenio podrá ser destinado por la empresa en caso de necesidad a ocupar un puesto de categoría superior, por plazo que no exceda de tres meses ininterrumpidos, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña, reintegrándose 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.

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

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

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

Art. 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 IX**Jornada, horas extraordinarias y vacaciones**

Art. 9.1 *Jornada Laboral*.—En las empresas afectadas por el presente convenio se establece una jornada laboral de treinta y nueve horas semanales. La aplicación de dicha jornada dio comienzo el 1 de julio de 1990. El cómputo anual será de 1.768 horas máximo anual. La diferencia entre la jornada semanal y el cómputo anual se disfrutará 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 nueve horas de trabajo.

Los retocadores y tiradores serán empleados una hora menos en las funciones de tiradores y retocado (laboratorio). La hora restante normal, será empleada 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 quince minutos.

Ambos descansos serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

Art. 9.2 Descanso semanal.—Todo trabajador que realice la jornada normal pactada en este convenio, tendrá derecho a un descanso ininterrumpido de día y medio semanal.

Dadas las especiales características de las empresas afectadas por el presente convenio, los trabajadores de la sección de operaje, con el auxilio de las personas indispensables, podrán ser empleados en domingos y festivos. En este caso la empresa, con independencia de su salario, abonará al trabajador el 150 por 100 del salario real y le otorgará un día de descanso durante la semana. El día de compensación del domingo o festivo se hará coincidir, en la tarde precedente, o en la mañana posterior, con el medio día restante de descanso. Si por justificada necesidad del servicio no se pudiera conceder el descanso compensatorio, se abonará el trabajo en domingo o festivo con un recargo del 200 por 100.

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

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

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 éstas, será como mínimo del 75 por 100 sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria de trabajo.

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

La empresa informará preceptivamente una vez al mes a los representantes de los trabajadores del número de horas extraordinarias de cada trabajador, así como el carácter de las mismas, notificándose mensualmente a la Autoridad Laboral, conjuntamente.

Art. 9.4 Vacaciones.—El personal afectado por este convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas ininterrumpidamente de treinta 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 20.000 pesetas para 1992 y de 22.000 pesetas para 1993, 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 sufriera accidente o enfermedad con Incapacidad Laboral Transitoria, reconocida por el médico de la Seguridad Social, no se computará a efectos de la duración de las vacaciones los días que hubiere durado esta situación, disfrutando una vez efectuado el alta correspondiente hasta completar el período vacacional establecido en el párrafo 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.

Las empresas que cuenten con más de cien trabajadores fijos en plantilla, estarán obligados a conceder al menos quince días de vacaciones durante el período no escolar de julio y agosto a aquellos trabajadores que así lo soliciten y que tengan hijos en edad preescolar o escolar. El resto de días de vacaciones podrán disfrutarlo, estos mismos trabajadores, en las vacaciones escolares de Navidad o Semana Santa, si así lo solicitan.

CAPITULO X

Licencias, excedencias y servicio militar

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

a) Por quince días naturales en caso de matrimonio.
b) Durante 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, nietos, 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.

c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a los que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por la legislación vigente.

f) Durante un día por boda de parientes en primer grado y hermanos de uno u otro cónyuge.

g) Por el tiempo indispensable para asistir a la consulta médica, siendo obligación del trabajador justificar con posterioridad dicha visita ante la empresa.

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

i) Durante un día, en el año 1993, para asuntos propios. Se elegirá de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador y teniendo en cuenta el criterio de la empresa en cuanto a no poderse coger en fechas puntas de trabajo.

Art. 10.2 Maternidad.—La mujer tendrá derecho a un período de descanso laboral de dieciséis semanas, ampliable por parto múltiple hasta dieciocho semanas, cuya distribución antes y después del parto será a opción de la interesada. El período posnatal de seis semanas 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.

En el caso de que el padre y la madre trabajen, al iniciarse el período de baja por maternidad, se podrá optar para que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación de la mujer al trabajo suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sean por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Los trabajadores que se hallen en la situación a la que se refiere este artículo podrán solicitar el reintegro en la empresa, siendo obligatorio para ésta, debiendo destinarle, una vez recibida la comunicación de reintegro, a su antiguo puesto de trabajo y categoría que ostentaba antes de la licencia.

El primer año de esta excedencia se computará a efectos de antigüedad.

Art. 10.3 Toda mujer embarazada, independientemente de su estado civil, si desarrolla algún trabajo tóxico, penoso o peligrosos 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, de-

ben ser concedidos por las empresas, siendo estas ausencias a cargo de las mismas empresas.

Art. 10.4 El trabajador/a tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrá dividir en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada, en media hora, con la misma finalidad.

Art. 10.5 El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico, 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.

Art. 10.6 *Excedencias voluntarias.*—Las empresas concederán a su personal de plantilla que, como mínimo, cuente con una antigüedad de dos años de servicios en la empresa el paso a la situación de excedencia voluntaria, por un periodo de tiempo no inferior a tres meses ni superior a cinco años.

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

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

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

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

Art. 10.7 El trabajador enfermo o accidentado tendrá derecho a las prestaciones previstas en la Ley General de la Seguridad Social y pasará a la situación de excedencia forzosa cuando sea declarado afecto de una incapacidad para su profesión habitual; pero si conservara la capacidad funcional necesaria para desarrollar otros trabajos dentro de la empresa, podrá solicitar de ésta el cumplimiento de lo previsto en el artículo 8.3 del presente convenio.

Art. 10.8 *Servicio militar.*—Todos los trabajadores que se incorporen a filas para cumplir el servicio militar obligatorio, voluntario para anticipar aquél o prestación social sustitutoria, tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el tiempo que dure el mismo y dos meses más, computándose este tiempo a efectos de antigüedad como si estuviesen presentes en la empresa.

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

Los que estando en el servicio militar o en prestación social sustitutoria disfruten de permiso concedido por el Ejército podrán reintegrarse al trabajo, si el permiso es al menos de un mes. La empresa deberá facilitarles ocupación, aun cuando los 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 adquirirá, en su categoría, los derechos correspondientes al personal de plantilla y se le computarán, a todos los efectos, los años de servicio o el tiempo que actuó en calidad de suplente.

Art. 10.9 *Excedencias sindicales.*—El personal, con una antigüedad de tres meses, salvo que sea titulado, en cuyo caso deberá cumplir el periodo de prueba, que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales o nacionales de una Central Sindical legalizada, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determine.

Para acceder el trabajador a dicha excedencia, deberá acompañar a la comunicación escrito a su empresa, certificación de la Central Sindical correspondiente en el que conste el nombramiento del cargo sindical del 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 ostentara antes de producirse la excedencia forzosa.

CAPITULO XI

Retribuciones

Art. 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 obliga el presente Convenio garantizan a todo el personal un incremento del 7 por 100 sobre las percepciones que reciba el trabajador.

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

Art. 11.2 *Subida salarial para 1993.*—El 1 de enero de 1993, se revisarán automáticamente los salarios y otras percepciones en la misma cuantía de un 7 por 100.

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 «Boletín Oficial del Estado».

Art. 11.3 *Gratificaciones extraordinarias.*—Las empresas abonarán a sus trabajadores dos gratificaciones extraordinarias de treinta días de Salario Convenio más antigüedad cada una, que se harán efectivas el 24 de junio y el 30 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 completos.

Art. 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 cuatrienios, equivalentes cada uno al 10 por 100 sobre el Salario Convenio.

En ningún caso dicho personal podrá percibir por dicha antigüedad el equivalente superior al 60 por 100 del Salario Convenio.

Para el personal de nuevo ingreso, a partir del 1 de enero de 1992, la acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por 100 a los cuatro años, del 25 por 100 a los doce años, del 40 por 100 a los veinte años y del 50 por 100 como máximo a los veinticuatro años o más.

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

Los aumentos periódicos establecidos comenzarán a devengarse a partir del 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.

Art. 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 dieciocho meses, la diferencia entre el importe y las prestaciones económicas de la Seguridad Social y el salario que, según el Convenio, le corresponda a su categoría profesional.

Art. 11.6 *Nocturnidad.*—El trabajador que preste sus servicios en el turno de las 22,00 a las 6,00 horas, percibirá un plus de nocturnidad cuya cuantía para cada categoría será del 25 por 100 del Salario Convenio.

Dicho plus se percibirá por día efectivamente trabajado de noche y no se hará efectivo, por tanto, en las ausencias del trabajador, aunque estas ausencias tengan carácter de licencia retribuida, salvo lo dispuesto en el párrafo d) artículo 12.16.

Art. 11.7 *Plus de toxicidad o Insalubridad.*—El personal que preste sus servicios en puesto de trabajo en que se manejen sustancias tóxicas o trabaje en locales donde se desprendan tóxicos nocivos para la salud, aun sin trabajar con sustancias lo haga en secciones a las que lleguen dichas sustancias tóxicas o nocivas para la salud, percibirá un complemento de puesto de trabajo cuya cuantía será del 25 por 100 del Salario Convenio.

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

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

Art. 11.8 *Paga de febrero.*—En sustitución de la antigua paga de beneficios, se instituye la «paga extraordinaria de febrero» que seguirá siendo el 10 por 100 de las catorce mensualidades del Salario Convenio 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 mutuo acuerdo.

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

Art. 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 6.000 pesetas diarias para 1992 y de 7.500 pesetas diarias para 1993.

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

Si por necesidad justificada de la empresa, se destina a un trabajador de forma habitual a las tareas de conducción, bien sea como representante, corredor de plaza o vendedor, camionero, repartidor, etc., la empresa abonará al trabajador un plus de peligrosidad consistente en el 15 por 100 del Salario Convenio.

Art. 11.10 Anticipos.—El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que éstos puedan exceder del 90 por 100 del importe del Salario Convenio devengado.

Art. 11.11 Plus Extrasalarial de ayuda a la Formación Profesional.—Se establece un plus extrasalarial de ayuda a la formación profesional de 30.000 pesetas anuales, prorrateables en partes mensuales de 2.500 pesetas.

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

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

CAPITULO XII

Comités de Empresa y Delegados de Personal

1. Comités de Empresa

Art. 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.

Art. 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, ejerciendo vigilancia sobre la calidad y efectividad de la docencia en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

3. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

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

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

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

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

Art. 12.3 Ejercer una labor de vigilancia:

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

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

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

Art. 12.4 Capacidad y sigilo profesional:

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

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

Art. 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

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

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

Art. 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.

Art. 12.9 El Comité de Empresa o Delegados de Personal, oído el Comité de Seguridad e Higiene o Vigilante de Seguridad podrán instar, en caso de desacuerdo con la empresa, expediente ante la Autoridad Laboral, para que dictamine la posible toxicidad de algún puesto de trabajo.

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

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

Art. 12.11 En los expedientes de regulación de empleo, por causas económicas o tecnológicas, se establece preceptivamente una instancia previa de negociación con la empresa por parte de los representantes de los trabajadores y Sindicatos, pudiendo estar asesorados por sus técnicos y estudiando conjuntamente con la empresa la situación económica de la misma cuando el expediente esté motivado por causas económicas. El plazo para realizar dicho estudio no podrá exceder de treinta días naturales, transcurridos los cuales la empresa queda facultada para la presentación del expediente ante la Autoridad Laboral correspondiente.

Art. 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.

Art. 12.14 El Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán facultades para comprobar los supuestos contemplados en los artículos de trabajos de categoría superior e inferior, y en caso, de que no sean respetadas las condiciones establecidas en los mismos, pondrán estos hechos en conocimiento de la Autoridad Laboral, siempre que exista desacuerdo con la Dirección de la Empresa.

Art. 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.

Art. 12.16 Garantías.—a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegados de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por renovación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato 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 perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán de cuarenta horas mensuales para su utilización con fines sindicales.

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

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

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

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

Los que renuncien, firmarán un acta en la que constará la renuncia y la aceptación de aquel o aquellos en que se acumulen y la harán llegar a la Dirección de la Empresa.

Art. 12.17. *Asambleas*.—Los representantes de los trabajadores dispondrán de 12 horas al año para la celebración de asambleas con el personal, dentro de las horas de trabajo.

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

CAPITULO XIII

A. Acción Sindical

Art. 13.1 Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Art. 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 al 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.

Art. 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 tableros 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.

Art. 13.4 Quienes 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 trabaja-

dores, previa comunicación al Empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Art. 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.

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

B. Delegados sindicales

Art. 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 puedan 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.

Art. 13.8 El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 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 por 100 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.

Art. 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 voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba 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.

Art. 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.

Art. 13.11 Los Delegados Sindicales o trabajadores que no ostenten cargo alguno pero que sean designados por su Central dispondrán 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 está afectada por los temas a tratar.

Art. 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 la claridad el 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.

Art. 13.13 *Prácticas antisindicales.*—En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en los artículos 12, 13, 14 y 15 de la LOLS.

CAPITULO XIV

Igualdad de derechos de trabajadores de uno u otro sexo

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

CAPITULO XV

Seguridad e higiene en el trabajo

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

Art. 15.2 *Reconocimiento médico.*—La Dirección de la Empresa gestionará 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.

Art. 15.3 *Terminales de ordenadores, Pantallas de grabación y Pantallas de videos.*—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 desempeñan (oftalmológica, traumatológica, etc.) que se realizará como mínimo cada año y correrá a cargo de la Empresa.

CAPITULO XVI

Prendas de trabajo

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

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

CAPITULO XVII

Jubilación

Art. 17.1 *Jubilación.*—Todo trabajador que teniendo sesenta o más años, cese al servicio de las Empresas afectadas por el presente Convenio por Jubilación, percibirá por este concepto y a cargo de la empresa una gratificación cuya cuantía será la que se establece en la siguiente escala:

- A los cinco años de servicio: quince 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.

Art. 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.

CAPITULO XVIII

Faltas y sanciones

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

Art. 18.2 *Faltas leves.*—Son consideradas faltas leves:

1) Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzca deterioro leve de éste.

2) No atender al público con la debida diligencia, cuando esta atención sea propia de sus deberes laborales.

3) Las discusiones, sobre asuntos ajenos al trabajo, durante la jornada que produzcan alteraciones en el servicio encomendado.

4) No comunicar a su jefe inmediato los defectos de material o la necesidad de éste para seguir trabajando siempre que no se derive trastorno grave.

5) No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de Previsiones o Ayuda Familiar.

6) Utilizar maquinarias o herramientas para las que no se está autorizado.

7) Montar un vehículo de la Empresa sin autorización.

8) Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

9) Participar en riñas o juegos.

Art. 18.3 *Faltas graves.*—Son consideradas faltas graves:

1) La reincidencia y reiteración en falta leve en el plazo de un mes.

2) La ocultación maliciosa de datos a la Empresa que puedan afectar a los Seguros Sociales Obligatorios, a las Instituciones de Previsión o a la Ayuda Familiar, salario o cualquier complemento salarial.

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

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

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

6) La embriaguez o toxicomanía habitual en el trabajo.

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

8) Fumar en los lugares 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.

Art. 18.4 *Faltas muy graves.*—Son consideradas 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 y obra o la falta grave de respeto a los jefes, compañeros y subordinados, así como a los familiares respectivos.

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

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

Si la Dirección de la Empresa no iniciara el expediente en el mencionado plazo, el perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior de quince días, y por conducto del Delegado de Personal o Comité de Empresa a la Dirección Provincial de Trabajo. Si éste creyese oportuno, ordenará a la Empresa el envío de los antecedentes del asunto, y si, previos los asesoramientos pertinentes resultase probado el hecho, resolverá en lo que proceda.

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

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

13) Originar riñas o peleas.

Art. 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 siete días.
- Inhabilitación temporal por plazo no superior a un año para pasar a categoría superior.

Por faltas muy graves:

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

Art. 18.6 *Prescripciones*.—Las faltas leves prescribirán a los siete días, las graves a los quince días y las muy graves a los treinta días, desde el momento en que fueron cometidas.

Tabla salarial del Convenio colectivo estatal 1992

	Salario convenio	Antigüedad
<i>Categorías profesionales</i>		
Encargado taller	92.414	9.241
Jefe laboratorio industrial	92.414	9.241
Piloto	92.414	9.241
Navegante operador fotografía aérea	92.414	9.241
Fotógrafo aéreo	92.414	9.241
Delineante	89.156	8.915
Operador de revelado y duplicado	86.128	8.612
Operador de microfilme	86.128	8.612
Operador	80.361	8.036

	Salario convenio	Antigüedad
Tirador (laboratorio)	80.361	8.036
Retocador	80.361	8.036
Iluminador	80.361	8.036
Operador máquinas automáticas y semiautomáticas o similares	72.327	7.232
Montador	72.327	7.232
Ayudante	72.327	7.232
<i>Personal administrativo</i>		
Jefe administrativo	92.414	9.241
Oficial administrativo	76.867	7.686
Auxiliar administrativo	72.327	7.232
Aspirante	72.327	7.232
Telefonista o auxiliar de caja	72.327	7.232
<i>Personal mercantil</i>		
Jefe de sucursal	92.414	9.241
Dependiente	72.327	7.232
Ayudante	72.327	7.232
Viajante	72.327	7.232
Corredor de plaza o vendedor	72.327	7.232
<i>Personal auxiliar</i>		
Almacenero	72.327	7.232
Conductor camiones o automóviles	80.361	8.036
Cobrador de máquinas automáticas o semiautomáticas	72.327	7.232
Limpiadora jornada completa	72.327	7.232
Limpiadora por horas	1.202	—
<i>Aprendizaje</i>		
Aprendiz de 17 años	44.243	—
Aprendiz de 16 años	37.170	—

* Los pilotos además de sus percepciones correspondientes percibirán una prima por actividad en vuelo del 10 por 100 de su salario convenio. Dicha prima será fija excepto en caso de enfermedad común.

Los trabajadores mayores de dieciocho 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 1992

	Sin antig.	1 cuatr.	2 cuatr.	3 cuatr.	4 cuatr.	5 cuatr.	6 cuatr.
<i>Categorías profesionales</i>							
Encargado taller	1.534	1.691	1.840	1.997	2.147	2.624	2.452
Jefe laboratorio industrial	1.534	1.691	1.840	1.997	2.147	2.624	2.452
Piloto	1.534	1.691	1.840	1.997	2.147	2.624	2.452
Navegante operador fotografía aérea	1.534	1.691	1.840	1.997	2.147	2.624	2.452
Fotógrafo aéreo	1.534	1.691	1.840	1.997	2.147	2.624	2.452
Delineante	1.467	1.622	1.773	1.929	2.065	2.234	2.384
Operador de revelado y duplicado	1.426	1.573	1.716	1.860	2.000	2.147	2.287
Operador de microfilme	1.426	1.573	1.716	1.860	2.000	2.147	2.287
Operador	1.335	1.467	1.604	1.734	1.872	2.000	2.135
Tirador (laboratorio)	1.335	1.467	1.604	1.734	1.872	2.000	2.135
Retocador	1.335	1.467	1.604	1.734	1.872	2.000	2.135
Iluminador	1.335	1.467	1.604	1.734	1.872	2.000	2.135
Operador máquinas automáticas y semiautomáticas o similares	1.204	1.324	1.441	1.562	1.679	1.804	1.922
Montador	1.204	1.324	1.441	1.562	1.679	1.804	1.922
Ayudante	1.204	1.324	1.441	1.562	1.679	1.804	1.922
<i>Personal administrativo</i>							
Jefe administrativo	1.534	1.691	1.840	1.967	2.147	2.303	2.452
Oficial administrativo	1.280	1.404	1.535	1.660	1.791	1.916	2.042
Auxiliar administrativo	1.204	1.324	1.441	1.562	1.679	1.804	1.922
Aspirante	1.204	1.324	1.441	1.562	1.679	1.804	1.922
Telefonista o auxiliar de caja	1.204	1.324	1.441	1.562	1.679	1.804	1.922
<i>Personal mercantil</i>							
Jefe de sucursal	1.534	1.691	1.840	1.967	2.147	2.303	2.452
Dependiente	1.204	1.324	1.441	1.562	1.679	1.804	1.922
Ayudante	1.204	1.324	1.441	1.562	1.679	1.804	1.922
Viajante	1.204	1.324	1.441	1.562	1.679	1.804	1.922
Corredor de plaza o vendedor	1.204	1.324	1.441	1.562	1.679	1.804	1.922
<i>Personal auxiliar</i>							
Almacenero	1.204	1.324	1.441	1.562	1.679	1.804	1.922
Conductor camiones o automóviles	1.335	1.467	1.604	1.734	1.872	2.000	2.135
Cobrador de máquinas automáticas o semiautomáticas	1.204	1.324	1.441	1.562	1.679	1.804	1.922
Limpiadora jornada completa	1.204	1.324	1.441	1.562	1.679	1.804	1.922