

**RESOLUCIÓN**

*TRE/1754/2010, de 4 de mayo, por la que se dispone la inscripción y la publicación del VII Convenio colectivo nacional de Cataluña de laboratorios fotográficos para los años 2009-2010-2011 (código de convenio núm. 7901325).*

Visto el texto del VII Convenio colectivo nacional de Cataluña de laboratorios fotográficos para los años 2009-2010-2011, suscrito el 7 de abril de 2010 por la parte empresarial por los representantes de la Asociación de Laboratorios Fotográficos Industriales de Cataluña, ALFIC, y por la parte social por los representantes de UGT y de CCOO, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 170.1.e) y j) de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación,

**RESUELVO:**

—1 Disponer la inscripción del VII Convenio colectivo nacional de Cataluña de laboratorios fotográficos para los años 2009-2010-2011 (código de convenio núm. 7901325) en el Registro de convenios de la Dirección General de Relaciones Laborales.

—2 Disponer que el citado texto se publique en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.

Barcelona, 4 de mayo de 2010

SALVADOR ÁLVAREZ VEGA  
Director general de Relaciones Laborales

*Transcripción literal del texto firmado por las partes*

**VII CONVENIO**

*colectivo nacional de Cataluña de laboratorios fotogràfics años 2009-2010-2011*

**CAPÍTULO PRIMERO**

*Ámbito, vigencia y duración*

**Artículo 1**

*Ámbito de aplicación*

En sus aspectos territorial, funcional y personal, el presente Convenio colectivo afectará a las empresas encuadradas en el ramo de industrias químicas de Catalunya, dedicadas a laboratorios fotográficos de blanco y negro o color, directo o reversible, de aficionados o profesionales, así como de microfilmación y tratamiento digital de imagen. Asimismo, este Convenio afectará al personal adscrito a los minilabs o laboratorios fotográficos de reducida dimensión, incluso en el supuesto de que no constituyan la actividad principal de la empresa en que desarrollan su actividad.

El principio de igualdad entre trabajadores femeninos y masculinos, implica para el mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, la eliminación en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución de cualquier discriminación, en base a ello, cualquier expresión de “trabajador” o “trabajadores” del redactado de este Convenio se entenderá en sentido global y no excluyente. En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la

determinación de las retribuciones, éste deberá basarse sobre criterios comunes a los trabajadores femeninos y masculinos y establecerse de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.

#### Artículo 2

No están comprendidos en el presente Convenio:

El personal dedicado a actividades de índole fotográfica destinadas a artes gráficas o prensa.

Los cargos de alta Dirección y alto Consejo en que concurran las circunstancias y características expresadas en el artículo 2,1 a) del E.T.

#### Artículo 3

##### *Vigencia*

El presente Convenio entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de su firma, con independencia de su publicación en el DOGC, surtiendo, no obstante, efectos económicos el 1º de Enero de 2009.

#### Artículo 4

##### *Duración*

La duración del presente Convenio se pacta hasta el 31 de Diciembre de 2011. Sin embargo, se prorrogará a partir de esta fecha, de año en año, si ninguna de las partes lo hubiese denunciado con una antelación mínima de un mes a la fecha indicada, o al término de cualquiera de sus prórrogas.

Finalizada la duración pactada el Convenio seguirá vigente hasta tanto no se sustituya por un nuevo Convenio.

### CAPÍTULO SEGUNDO

#### *Organización del trabajo*

#### Artículo 5

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio, y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes, dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con lo establecido en este Convenio.

#### Artículo 6

Para la implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, estudio de tiempos y establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo, se procederá de la siguiente forma:

1. La Dirección de la empresa deberá informar previamente del nuevo sistema que se pretende implantar al Comité de empresa o delegados de personal y a delegados sindicales, si los hubiere.

2. En el supuesto de que no hubiese acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, en relación con la implantación de un nuevo sistema de organización del trabajo, por entender existe vulneración de derechos, ambas partes podrán solicitar conjuntamente la mediación de la Comisión paritaria, y en caso de desacuerdo, podrán recurrir a los procedimientos del Tribunal Laboral de Catalunya.

## CAPÍTULO TERCERO

*Ingresos, período de prueba, ascensos, plazo de preaviso, plantillas y escalafones*

## Artículo 7

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores de edad madura, discapacitados, etc.

Para el ingreso como fijo de plantilla, tendrán preferencia en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa, sujetas a cualquier modalidad de contratación temporal, incluyendo los contratos a tiempo parcial, de formación o en prácticas.

El empresario comunicará a los representantes de los trabajadores el puesto o puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección.

Los representantes de los trabajadores en su caso, velarán por su aplicación objetiva, así como el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17 del Estatuto de los trabajadores.

## Artículo 8

*Periodo de prueba*

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Personal Técnico titulado: 6 meses

Demás trabajadores: 2 meses

En las empresas de menos de 25 trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de 2 meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al periodo de prueba si así consta por escrito. Durante el periodo de prueba, por la empresa y el trabajador, podrá resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Cuando el trabajador que se encuentre realizando el período de prueba no lo supere, la Dirección de la empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de los trabajadores.

En los supuestos de contratación indefinida, transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos de plantilla, computándose a todos los efectos dicho periodo.

La situación de Incapacidad temporal interrumpirá el cómputo de éste periodo que se reanuda a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Los cursillos de capacitación realizados por las empresas al personal de nuevo ingreso, serán considerados a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

## Artículo 9

*Ascensos*

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, tales como las que realizan los directivos, jefes, así como los vigilantes o guardas, serán de libre designación por la empresa.

2. Para el ascenso del resto de los trabajadores, las empresas establecerán un concurso oposición en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencias las siguientes circunstancias: Titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de categoría superior y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan, así como vinculación anterior.

En parejas condiciones de idoneidad, se atribuirá el ascenso al más antiguo.

El sistema de valoración confeccionado por la Dirección será preceptivamente dictaminado por los representantes de los trabajadores, en su caso. En el supuesto

de que se produjese desacuerdo por estimar los representantes de los trabajadores que el sistema carece de objetividad, en reunión conjunta, ambas partes tratarán de negociar una solución concordada.

Si a pesar de ello, fuera materialmente imposible alcanzar el acuerdo, quedará abierta a los trabajadores la vía de acudir a los procedimientos del Tribunal Laboral de Catalunya.

A los efectos de asegurar la presencia de los representantes de los trabajadores en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos, éstos designarán dos representantes que participarán en tribunales, concursos-oposición con voz. Haciendo constar en acta levantada al efecto, su conformidad o disconformidad con el proceso

#### Artículo 10

##### *Plazo de preaviso*

En el supuesto de cese voluntario de los trabajadores, éstos vendrán obligados a comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de quince días, perdiendo en caso de incumplimiento el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso correspondiente y relativo al cese voluntario.

#### Artículo 11

##### *Plantillas*

Las empresas confeccionarán cada año las plantillas de su personal, con indicación de la modalidad contractual, y duración del contrato de cada uno, señalando el número de trabajadores que comprende cada grupo y categoría profesional.

Sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía de ascenso, las empresas podrán amortizar las vacantes que se produzcan.

De todo ello y previamente a la amortización de la vacante se informará a los representantes de los trabajadores si los hubiere a los efectos oportunos.

#### Artículo 12

##### *Escalafones*

Con carácter único o por centro de trabajo, las empresas confeccionarán anualmente los escalafones de su personal en dos modalidades diferentes:

a) General, que agrupará a todo el personal de la empresa en orden a la fecha de ingreso de cada trabajador.

b) Especial, que agrupará a los trabajadores por grupos y categorías profesionales.

En la confección de los mismos, deberá especificarse: Nombre y apellidos, número de DNI, fecha de ingreso, grupo y categoría profesional al que están adscritos, la fecha de alta en el mismo y fecha del próximo vencimiento del complemento de antigüedad.

El orden de cada trabajador en el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en la respectiva categoría profesional. En caso de igualdad decide la antigüedad en la empresa.

Con la misma periodicidad anual la empresa publicará los escalafones para conocimiento del personal, que tendrá un plazo de treinta días a partir de dicha publicación para reclamar ante la empresa sobre la situación que en la misma se le haya asignado. Si la empresa no contesta en el plazo de sesenta días a la reclamación del trabajador, se entiende que accede a la solicitud formulada.

### CAPÍTULO CUARTO

#### *Empleo, contratación. Clasificación y definición del personal*

##### SECCIÓN 1ª

##### *Disposiciones de carácter general*

#### Artículo 13

Las clasificaciones del personal, consignadas en el presente Convenio, son me-

ramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas enunciadas si la necesidad y volumen de la empresa no lo requiere.

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

#### Artículo 14

El personal de las empresas sujetas a este Convenio se clasificará en la forma siguiente, según la permanencia al servicio de la misma :

- a) Personal fijo: es el que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo propio de la actividad a que se dedique la industria
- b) Personal no fijo: es el que se detalla y concreta en las distintas modalidades de contratación

#### Artículo 15

La empresa examinará anualmente con los representantes de los trabajadores las previsiones de evolución de la plantilla, altas y bajas, y las diversas modalidades en que se prevé vayan a producirse, así como las actividades a que van destinadas las contrataciones. Análogamente se examinarán las previsiones en relación con la subcontratación de actividades y la utilización de trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal.

### SECCIÓN 2ª

#### *Contratación*

#### Artículo 16

La contratación de todos los trabajadores en función de las diversas modalidades que se enuncian a continuación, deberán efectuarse por escrito, debiendo figurar en el contrato la jornada que ha de efectuarse el trabajador contratado, especificándose asimismo el horario de trabajo.

Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legalmente establecida. Los contratos en fraude de ley se considerarán indefinidos a todos los efectos.

#### Artículo 17

Contrato de sustitución: son trabajadores sustitutos los que ingresan en la empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo que tuvieran suspendido su contrato y cesarán sin derecho alguno a indemnización al incorporarse el titular. Si el trabajador fijo ausente no se reintegrase en el plazo correspondiente, la Dirección de la empresa podrá prescindir del trabajador sustituto resolviendo el contrato en el momento correspondiente al término de la reserva del puesto, siempre que ello constase por escrito. En otro caso, el sustituto pasará a formar parte de la plantilla de la empresa con carácter fijo. En estos contratos se indicará expresamente el trabajador/es, puesto de trabajo y circunstancia que son objeto de interinaje o sustitución.

#### Artículo 18

##### *Contrato a tiempo parcial*

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de tiempo completo que rija en la empresa para la realización de trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito,

debiendo constar en él el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana o al año, así como su distribución diaria o semanal o mensual o anual, salvo que la distribución del tiempo de trabajo para los trabajadores con contrato a tiempo parcial esté acordada en la empresa con los representantes de los trabajadores. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza de su contrato. Los trabajadores contratados a tiempo parcial disfrutarán de los suplidos que estuvieran establecidos en la empresa, en la misma forma que el resto de la plantilla, pudiendo serles compensados en metálico si así se acordase. Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, podrá ampliarse el número de horas complementarias previsto para esta modalidad contractual hasta un 40% de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias deberá ser inferior a la jornada máxima que rija en la empresa. Los trabajadores con contrato a tiempo parcial podrán optar a pasar a desarrollar su actividad a jornada completa cuando así lo permita la organización del trabajo y de la producción de la empresa, y tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa. Asimismo, los trabajadores a jornada completa podrán optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que ello sea compatible con la organización productiva. En todo lo no previsto se estará a lo dispuesto en la Ley 12/2001.

#### Artículo 19

##### *Contrato en prácticas*

Son trabajadores contratados en prácticas, los que poseen una titulación universitaria o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional y realizan un trabajo a fin de aplicar sus conocimientos para perfeccionarlos y adecuarlos al nivel de estudios cursados, permitiendo la obtención de la práctica profesional, al mismo tiempo que la empresa utiliza su trabajo.

La contratación deberá realizarse dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador discapacitado, y su duración no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel y contenido de los estudios cursados.

La retribución del trabajador contratado bajo esta modalidad, no podrá ser inferior al 70 por ciento o al 85 por ciento durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en el convenio, para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

#### Artículo 20

##### *Contrato para la formación*

Son trabajadores contratados mediante el contrato para la formación, aquellos mayores de 16 años y menores de 21 años, que carezcan de la titulación requerida para utilizar un contrato en prácticas que ingresan en la empresa para la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de calificación. Este tipo de contrato se regirá por las siguientes reglas:

Número de contratos que pueden realizarse: -en centros de trabajo de hasta 5 trabajadores, 1 empleado en formación; -en centros de trabajo a partir de 6 trabajadores, si existe plan formativo de empresa, o ésta está acogida a un plan agrupado, el 20% de la plantilla de dicho centro de trabajo, redondeando al alza. Si no existe plan de formación, el porcentaje de contratación será del 10% de la plantilla como máximo.

Duración: no podrá ser inferior a ocho meses ni exceder de 2 años.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, ningún trabajador podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

Actividades: personal de producción; de taller; y servicio técnico-mantenimiento.

Formación: los tiempos dedicados a formación teórica deberán alternarse con los de trabajo efectivo, o concentrarse en los términos que se establezcan en el correspondiente contrato de trabajo, sin que el término global correspondiente a aquella pueda ser inferior a un 15 por 100 de la jornada máxima prevista en este Convenio colectivo.

Cuando el trabajador en formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

Las empresas que incumplan sus obligaciones en relación con la formación teórica deberán abonar al trabajador, en concepto de indemnización, una cantidad igual a la diferencia que exista entre el salario percibido por el trabajador, en virtud del tiempo de formación teórica pactada en el contrato y el salario pactado en este Convenio colectivo, sin perjuicio de la sanción que proceda.

Retribución: el salario será el indicado en las correspondientes tablas, Anexo I del presente convenio.

Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

## Artículo 21

### *Contrato por circunstancias eventuales*

Los contratos de trabajo que las empresas afectadas por el presente convenio suscriban para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa deberán sujetarse a los siguientes requisitos:

Se consignará con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique.

La duración máxima será de nueve meses en un período de doce.

La prestación será continuada, admitiéndose una duración mínima de 1 mes.

En caso de que el contrato se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo entre las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

En todos los casos y con independencia de su duración, el cese por expiración del tiempo convenido deberá comunicarse por escrito al trabajador, teniendo derecho a percibir como cuantía indemnizatoria por rescisión, el valor de un día de salario por mes de prestación de trabajo realizados.

## Artículo 22

### *Contrato por obra o servicio determinado*

Los contratos de trabajo que las empresas afectadas por el presente convenio suscriban bajo esta modalidad de contratación deberán sujetarse a los siguientes requisitos:

Debe especificarse convenientemente la causa justificativa del contrato, es decir, la obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta, los cuales tendrán que identificarse con claridad y precisión en el contrato.

La duración del contrato, será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fijara una duración o término estos deberán considerarse de carácter orientativo, en función de lo establecido en el párrafo anterior.

En todos los casos y con independencia de su duración, el cese por expiración del tiempo convenido deberá comunicarse por escrito al trabajador.

Si la duración del contrato por obra o servicio determinado excediese de dos años, a la finalización del tiempo de prestación de trabajo, el trabajador tendrá derecho a una cuantía indemnizatoria por el valor de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año.

La movilidad funcional, para los trabajadores contratados con esta modalidad contractual se limitará a las actividades derivadas de la obra o servicio que sirvan de causa para la contratación.

### Artículo 23

#### *Contrato de fomento de la contratación indefinida*

Al objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, se podrá concertar el presente contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida a los siguientes grupos:

a) Trabajadores desempleados inscritos en el Servicio Público de Empleo quienes concurren alguna de las siguientes condiciones: jóvenes desde 16 hasta 30 años de edad, ambos inclusive; parados que lleven al menos 6 meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo; mayores de 45 años de edad; mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino y personas con discapacidad.

b) Los trabajadores que a la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrado con anterioridad a 31 de diciembre de 2007.

Al presente contrato de fomento se le aplicará la siguiente normativa:

a) Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el artículo 53, 5 del Estatuto de los trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el artículo 56 del mismo texto legal, será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferior a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

Si se procediera según lo dispuesto en el artículo 56,2 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario deberá depositar en el Juzgado de lo Social la diferencia entre la indemnización ya percibida por el trabajador, según el artículo 53,1,b) de la misma ley, y la señalada en el párrafo anterior.

b) No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo, en ambos supuestos la limitación afectará únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

Esta limitación no será de aplicación en el supuesto de despido colectivo cuando la realización de los contratos a los que se refiere el presente artículo haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en el período de consultas previsto en el apartado 4 del artículo 51 del Estatuto de los trabajadores.

### Artículo 24

#### *Contrato de relevo*

En aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo, éstas vendrán obligadas a cumplimentar las formalidades necesarias para la realización del correspondiente contrato de relevo siempre que el trabajador afectado lo solicite.

El citado contrato de relevo, se regirá en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente. No obstante mediante acuerdo mutuo entre empresa y trabajador jubilado podrá pactarse la acumulación del tiempo de trabajo de éste último en una determinada época del año.

En aquellos casos en que sea recomendable la cobertura de jornada dejada vacante por el trabajador relevado por medios de promoción interna y en aras a fomentar ésta última, será posible que el trabajador relevado y relevista puedan pertenecer a distinto grupo profesional.

### SECCIÓN 3ª

#### *Clasificación según la función*

#### Artículo 25

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

- a) Administrativos.
- b) Técnicos.
- c) Personal producción.
- d) Personal comercial.
- e) Personal de expedición y distribución.
- f) Personal de taller y servicios técnicos-mantenimiento.
- g) Personal servicios generales.

Administrativos: se integran en este grupo las siguientes categorías profesionales:

- a) Jefe/a de administración.
- b) Oficial 1ª administrativo
- c) Oficial 2ª administrativo
- d) Auxiliar administrativo

Técnicos: quedan incluidos en este grupo:

- a) Jefe/a de laboratorio
- b) Jefe/a de laboratorio digital
- c) Supervisor/a de producción automática y manual
- d) Supervisor/a de producción de sistemas digitales
- e) Supervisor/a/sistemas digitales/vectoriales
- f) Supervisor/a de fotoacabados

Personal de producción: constituyen este grupo las siguientes categorías:

- a) Oficial/a filtrador.
- b) Oficial/a 1º de imagen digital
- c) Oficial/a 2ª de imagen digital
- d) Ayudante-Oficial/a 3ª de imagen digital
- e) Tirador/a de 1ª.
- f) Tirador/a de 2ª.
- g) Ayudante-Oficial/a de 3ª.
- h) Oficial/a revelador/a.
- i) Operador/a procesador/a películas-Oficial/a 2ª.
- j) Operador/a procesador/a papel-Oficial/a 2ª.
- k) Ayudante-Oficial/a 3ª. Procesador/a
- l) Oficial/a 1ª de microfilmación.
- m) Oficial/a 2ª de microfilmación.
- n) Ayudante-Oficial/a 3ª de microfilmación.
- ñ) Retocador/a de 1ª
- o) Retocador/a de 2ª
- p) Ayudante-Oficial/a 3ª retocador/a
- q) Oficial/a 1ª de fotoacabado
- r) Oficial/a 2ª de fotoacabado
- s) Ayudante oficial/a 3ª de fotoacabado
- t) Aprendiz 1er año

- u) Aprendiz 2º año
- Personal comercial: dentro de este grupo se encuadran los trabajadores según las funciones que realizan:
- a) Jefe/a de ventas.
  - b) Agente de ventas.
  - c) Dependienta/e.
- Personal de expedición y distribución: quedan incluidos en este grupo:
- a) Oficial/a 1ª.
  - b) Ayudante-Oficial/a 3ª.
  - c) Conductor/a-Repartidor/a.
  - d) Almacenero/a.
  - e) Mozo/a
- Personal de taller y servicio técnico-mantenimiento: dentro de este grupo se encuadran:
- a) Encargado/a.
  - b) Oficial/a 1ª.
  - c) Oficial/a 2ª.
  - d) Ayudante-Oficial/a 3ª
- Personal servicios generales: constituyen este grupo las siguientes categorías:
- a) Vigilante/a.
  - b) Limpieza.
  - c) Ordenanza.
  - d) Telefonista.

#### SECCIÓN 4ª

##### *Definiciones*

#### Artículo 26

Técnicos: quedan incluidos en este grupo:

- a) Jefe/a de laboratorio: es la persona que, en representación y delegación de la empresa y poseyendo conocimientos técnicos propios de título superior o equivalente en cuanto a las actividades propias de las secciones de la industria fotográfica en que se ocupe, está al frente de toda la producción, encargándose de su buena marcha, tiene la responsabilidad de la distribución y cuida del personal, asimismo se ocupa del control y supervisión de los procesos químicos, ajuste de todas las máquinas de positivar y puede sustituir al titular de cualquier especialidad.
- b) Jefe/a de laboratorio digital: es la persona que, en representación y delegación de la empresa y poseyendo conocimientos de imagen digital, está al frente de toda la producción, encargándose de su buena marcha, tiene la responsabilidad de la distribución y cuida del personal, asimismo se ocupa del control y supervisión de los procesos, ajuste de toda la maquinaria, pudiendo sustituir al titular de cualquiera especialidad.
- c) Supervisor/a de producción, automática y manual: es la persona que, con capacidad para dirigir todas las actividades de cualquier sección del laboratorio profesional o aficionado y con dotes de iniciativa, posee formación técnica a nivel de titulado medio y conocimientos teóricos y prácticos de fotografía, filtraje y ajuste de printers, así como de copias, diapositivas, ampliaciones y, en general, de todas las operaciones que se efectúen en los expresados laboratorios de color, teniendo la facultad de organización necesaria para el funcionamiento de los mismos. Igualmente, tendrá capacidad técnica suficiente para realizar ensayos sobre materiales sensibles y determinar sus defectos o cualidades, así como las causas y remedios a emplear en cada caso.
- d) Supervisor/a de producción de sistemas digitales: es la persona que, con capacidad para dirigir todas las actividades de producción y calidad de todos los servicios digitales con dotes de iniciativa, posee formación técnica a nivel de titulado medio y conocimientos teóricos y prácticos de fotografía de imagen digital tanto en los sistemas de entrada, manipulación, salida y calibración teniendo la facultad de

organización necesaria para el funcionamiento de los mismos. Igualmente, tendrá capacidad técnica suficiente para realizar ensayos sobre nuevos sustratos.

e) Supervisor/a sistemas digitales/vectoriales: es la persona conocedora y con practica en el manejo de los softwares y hards más comunes (usuales) existentes en el mercado concebido para el área digital/vectorial. Tendrá capacidad para utilizar cada programa en las diversas aplicaciones necesarias en el laboratorio, así como sus inter-relaciones y problemática que se le presente, responsabilizándose del trabajo de la sección.

e) Supervisor/a de fotoacabados: es la persona con capacidad para dirigir todas las actividades de fotoacabado con dotes de iniciativa, poseyendo formación técnica a nivel de titulado medio

#### Artículo 27

Personal de producción: constituyen este grupo las siguientes categorías:

a) Oficial/a filtrador/a: es la persona encargada de revisar el tiraje de los tiradores, indicándoles las correcciones a efectuar. Conocerá el funcionamiento de las ampliadoras de su sección manual o automática, sabiendo efectuar las correcciones y ajuste necesarios. Asimismo, conocerá los distintos tipos de materiales sensibles con los que trabaje el laboratorio y los procesos de revelado que les correspondan.

Esta categoría se asimila a la de oficial de laboratorio.

b) Oficial/a 1º de imagen digital: es la persona conocedora de todo tipo de escanners, ordenadores y demás periféricos con los que trabaja con suficiente experiencia en el mundo de la imagen fotográfica para poder analizar, realizar y evaluar la digitalización a partir de soporte en papel o película. Asimismo será el conocedor de la preparación de archivos digitales (preimpresión) de los programas que le sean necesarios para realizar su labor y su perfecto flujo de trabajo.

c) Oficial/a 2ª de imagen digital: es la persona que manipula en forma parcial los elementos y sistemas indicados para el Oficial de 1ª siendo conocedor y realizador de los archivos digitales.

d) Ayudante-Oficial/a 3 de imagen digital: es la persona que se dedica a actividades auxiliares en las diferentes secciones de producción de sistemas digitales.

e) Tirador/a de 1ª: es la persona que realiza la producción de copias mediante el adecuado manejo de la ampliadora manual y printer automática con encuadre o de la duplicadora de microfilm u ordenadores de tratamiento de imagen. Sabrá manipular la ampliadora en cuanto a encuadre, degradados, tapados, velados y demás artificios del laboratorio. Asimismo, conoce el manejo de la reproductora.

Poseerá conocimientos completos sobre la corrección de color en los procedimientos aditivo y sustractivo o sobre la corrección de blanco y negro en trabajos de microfilmación, pudiendo si es preciso, ayudar o sustituir al oficial filtrador en su cometido. Deberá conocer los materiales sensibles con que trabaja el laboratorio tanto negativo como papel o los procesos de revelado que les correspondan.

Deberá realizar la limpieza y cuidados que necesite la máquina que utiliza. Esta categoría se asimila a la de Oficial de 1ª.

f) Tirador/a de 2ª: es la persona encargada de la producción de copias mediante el adecuado manejo de la printer automática o de la duplicadora de microfilm u ordenadores de tratamiento de imagen.

Conocerá el funcionamiento y ajuste de la máquina para poder desarrollar su labor. Sabrá interpretar correctamente los filtrajes y densidades que corresponden a cada elisé. Conocerá los materiales sensibles con que trabaja el laboratorio o los procesos de revelado que le corresponden.

Deberá realizar la limpieza y cuidado que necesite la máquina que utiliza.

En ambas categorías el trabajo con ordenadores no comprende el tratamiento digital de la imagen.

g) Ayudante-Oficial/a de 3ª: es la persona dedicada a las tareas auxiliares tales como acabado, coleccionadoras, cortadoras, empalmadora, enmuescadoras, preparación de baños, revelado de negativos y papel.

Esta categoría se asimila a la del mismo nombre de la tabla del Convenio actual.

h) Oficial/a revelador/a: es la persona encargada de efectuar el proceso de revelado de los films, conociendo el efecto de los distintos baños sobre el material sensible, así como las distintas marcas y procesos que se utilicen en el laboratorio. Deberá tener conocimientos suficientes de sensitometría para poder detectar cualquier desviación o anomalía que se pueda producir en el proceso y aplicar las oportunas correcciones.

i) Operador/a procesador/a películas-Oficial/a 2ª: comprende esta categoría el personal que, conociendo a la perfección el procesado de películas negativas y positivas, bien manual o por medio de máquinas automáticas o semiautomáticas, conozca los distintos procesos, tipos y marcas existentes en el mercado, así como las reacciones químicas producidas durante el proceso y forma de corregir una anomalía que se le presentara. Será responsable del entretenimiento y buena marcha de la máquina que le sea encomendada a su cuidado, debiendo avisar inmediatamente cualquier avería que se produzca en la misma. Deberá realizar la limpieza y cuidados que necesite la máquina que utiliza.

j) Operador/a procesador/a papel-Oficial/a 2ª: es la persona que controla el revelado de las copias sobre el papel. Deberá conocer los tipos de papel utilizados en el laboratorio, así como los procesos que le corresponden.

Estará capacitado para detectar las anomalías que se produzcan en el proceso con las debidas lecturas sensitométricas. Será responsable del correcto funcionamiento de la máquina procesadora y dará cuenta de las anomalías que observe, a fin de proceder a su reparación. Deberá realizar la limpieza y cuidados que necesite la máquina que utilice.

k) Ayudante-Oficial/a 3ª procesador/a: es la persona que, conociendo el procedimiento de las procesadoras de revelado de papel o de negativo, es responsable de la carga y recogida del material revelado y deberá avisar de cualquier anomalía que se produzca.

Será también de su competencia el etiquetado, empalmado, enmuescado y demás operaciones auxiliares que existan en la sección.

l) Oficial/a 1ª de microfilmación: es la persona encargada de la producción de negativos o positivos mediante el adecuado manejo de microfilmadoras u ordenadores. Sabrá manipular la microfilmadora u ordenador en todos sus aspectos técnicos y prácticos. Podrá establecer las condiciones específicas y las modificaciones que requiera cada trabajo. Deberá realizar la limpieza y cuidados que necesiten las máquinas que utilice.

m) Oficial/a 2ª de microfilmación: es la persona encargada de la producción de negativos o positivos mediante el adecuado manejo de microfilmadora u ordenadores, partiendo de fotografías; soportes opacos; traslúcidos; magnéticos, o creando imágenes.

Conocerá el funcionamiento y ajuste de las máquinas necesarias para poder realizar su labor. Sabrá interpretar correctamente los filtrajes y densidades que se correspondan. Conocerá igualmente los materiales sensibles con que debe trabajar los distintos periféricos. Deberá realizar la limpieza y cuidado que necesiten las máquinas que utiliza.

n) Ayudante-Oficial/a 3ª de microfilmación: persona dedicada a tareas auxiliares bajo la supervisión del responsable de su área de trabajo.

Sabrá interpretar correctamente las condiciones de trabajo que le vengán especificadas. Conocerá el funcionamiento de su máquina así como la carga y manipulación de material sensible. Realizará tareas auxiliares y la limpieza y cuidados que precise la máquina.

Se considera el tiempo máximo de esta categoría en dos años, accediéndose a la inmediata superior previo informe favorable de la persona responsable de la cual depende.

ñ) Retocador/a de 1ª: es la persona con conocimientos de todas las aplicaciones/software realiza la creación, manipulación y retoque de la imagen digital.

o) Retocador/a de 2ª: es la persona que sin los completos conocimientos del retocador/a de 1ª realiza en forma parcial los conocimientos de este/a.

p) Ayudante-Oficial/a 3ª retocador/a: es la persona que se dedica a actividades auxiliares en los trabajos de creación, manipulación y retoque de imagen digital.

q) Oficial/a de 1ª de fotoacabado: es la persona que tiene los conocimientos necesarios y sin necesidad de supervisión esta facultada para realizar los trabajos de fotoacabado, tanto con el uso de maquinaria como para utilizar todos los medios que sean necesarios para realizar dicho trabajo.

También supervisara el trabajo del oficial de 2ª de fotoacabado

r) Oficial/a de 2ª de fotoacabado: es la persona que aún teniendo los conocimientos necesarios para realizar trabajos de fotoacabado necesita la supervisión del oficial 1º de fotoacabado.

s) Ayudante-Oficial/a 3ª de fotoacabado: es la persona que se dedica a actividades auxiliares en los trabajos de fotoacabado.

## Artículo 28

### *Personal comercial*

Dentro de este grupo se encuadran los trabajadores según las funciones que realizan:

a) Jefe/a de ventas: es el que, en representación y delegación de la empresa, poseyendo conocimientos técnicos de título superior en cuanto a técnicas de marketing y experiencia en ventas, tiene a su cargo a los Agentes de ventas y el departamento de distribución. Es de su competencia la creación y estructuración de rutas, control de descuentos, y fijará, previa información a Gerencia, los precios de venta de todos los trabajos que realiza el laboratorio, teniendo la responsabilidad de la proyección de la empresa en el mercado y en imagen externa.

Agente de ventas: son las personas que, con experiencia en ventas, deberán tratar al cliente, promocionar nuevos clientes para la Empresa y asimismo deberán conocer los distintos trabajos, precios y procesos que se efectúan en el laboratorio, tipos y marcas de películas existentes en el mercado, así como también deberán conocer a la perfección las rutas de las zonas que tienen asignadas, a fin de poder enseñarlas y modificar su recorrido.

c) Dependienta/e: persona encargada de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras (cantidad precisa, según características del uso a que se destine, novedades, etc...); deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas.

## Artículo 29

### *Personal de expedición y distribución*

Quedan incluidos en este grupo:

a) Oficial/a 1ª: Comprende esta categoría, la persona que asume el mando y responsabilidad de esta sección, teniendo a sus órdenes a las personas necesarias para cubrir los distintos servicios que se realizan en todas las secciones del laboratorio y también los precios por los que se rige la Empresa.

b) Ayudante-Oficial/a de 3ª: es la persona que conociendo a la perfección el trabajo a desarrollar en la sección y bajo las ordenes del oficial de distribución, colabora con éste para la mejor ejecución del mismo.

Conductor/a-repartidor/a: son los operarios que, con carné de conducir y conocimientos mecánicos sencillos, ejecutan la labor propia de la conducción de vehículos de tracción mecánica efectuando las recogidas y entregas de material y trabajos que la Empresa asigne. Asimismo llevarán el control de entradas y salidas de los trabajos de la ruta y pasarán a quien corresponda las reclamaciones o encargos especiales que reciba de los clientes de su zona. A requerimiento de la Empresa, efectuará los cobros de los recibos correspondientes a su ruta.

Almacenero/a: es el que, conociendo a la perfección el funcionamiento y cuidado del almacén, colabora por la buena marcha del mismo y tiene la responsabilidad de todo el material que le sea encomendado, así como el control de existencias de todo el material.

Mozo/a: es el trabajador/a que tiene a su cargo labores manuales o mecánicas que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica.

#### Artículo 30

Personal de taller y servicio técnico-mantenimiento: dentro de este grupo se encuadran:

Encargado/a: es la persona, titulado medio o con conocimientos técnicos equivalentes mecánicos o electrónicos y fotográficos, que es responsable del cuidado, mantenimiento, reparación y conservación de toda la maquinaria e instalaciones propiedad de la Empresa, utilizados para realizar el trabajo de laboratorio.

Tendrá bajo sus órdenes al personal técnico necesario para cubrir las variadas funciones que le sean encomendadas.

b) Oficial/a 1ª: comprende esta categoría al personal que, con conocimientos de electrónica y mecánica suficientes para reparar y revisar la maquinaria e instalaciones que utiliza el laboratorio, puede ejecutar eficazmente el trabajo que le sea encomendado por el encargado de mantenimiento.

c) Oficial/a 2ª: es la persona que, con conocimientos de electricidad y fontanería, hace las funciones de reparación y mantenimiento de las instalaciones y maquinaria del laboratorio.

d) Ayudante-Oficial 3ª: es la persona que se dedica a actividades auxiliares dentro del taller y servicio de mantenimiento.

#### Artículo 31

##### *Personal servicios generales*

Constituye este grupo las siguientes categorías:

a) Vigilante/a: se entiende por tal al encargado de la vigilancia de los locales de la empresa, debiendo avisar inmediatamente de cualquier anomalía que observe.

b) Limpieza: se entiende por tales a quienes se encarguen de la limpieza y aseo de los locales de la Empresa.

c) Ordenanza: es el personal contratado por la Empresa para las tareas y recados encomendados por la misma.

d) Telefonista: es el personal que atiende la centralita.

Funciones de carácter superior

Si como consecuencia de la ausencia de un trabajador, se encargase a otro el cometido de aquel, siendo funciones de carácter superior, se abonará a dicho trabajador el salario correspondiente a la categoría de función superior encomendada, aplicándose, si procediera, lo dispuesto en el artículo 35.

#### CAPÍTULO QUINTO

##### *Movilidad geográfica y movilidad funcional*

#### Artículo 32

##### *Traslados*

Los traslados de personal que impliquen cambio de residencia para el afectado, podrán efectuarse: Por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, por razones técnicas, organizativas, económicas o de producción y por permuta.

1. Cuando el traslado se efectuó a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, éste no tendrá derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se estará a las condiciones pactada por escrito entre ambas partes.

3. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajos móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa, que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este apartado cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La decisión del traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador así como a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador, salvo lo que al respecto este establecido en la empresa por pacto expreso, tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto, comprenderá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: locomoción del interesado y de los familiares a su cargo y que convivan con él, los transportes de mobiliario, ropa y enseres y una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real. Las empresas vendrán obligadas a facilitar al trasladado las ayudas necesarias para poder acceder al disfrute de una vivienda de características similares a la que viniera ocupando, abonando, si ello fuera necesario, la diferencia de renta en más.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado 2ª del artículo 40 de la Ley del Estatuto de los trabajadores, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de Ley y se entenderán nulos y sin efecto.

El traslado a que se refiere el apartado anterior, deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de acuerdo con lo establecido en el artículo 40 de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

El acuerdo que se pueda producir con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados.

Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

4. Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa, nivel profesional, etc. podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuentas las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

### Artículo 33

#### *Desplazamientos que exijan cambios de residencia*

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje, estancia y manutención.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborales en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los términos fijados por la ley.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años excedan de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en este Convenio para los traslados.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo en los supuestos referidos en este artículo y en el anterior.

#### Artículo 34

##### *Desplazamientos que no exijan cambios de residencia*

Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo percibirán una dieta cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio; o, cuando realicen las dos comidas fuera pernoctando en su domicilio, o si, además de realizar las dos comidas principales pernoctaran fuera de su domicilio. Dichas dietas se devengarán íntegramente el día de salida según los valores expresados en los Anexos I y II.

Correrán los gastos de locomoción a cargo de la empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo los trabajadores justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados.

Cuando los medios de locomoción, costeados por la empresa, y la distribución del horario permitan al trabajador hacer las comidas en su domicilio, no tendrán derecho a percibo de dietas.

Cuando para los desplazamientos el trabajador utilice su propio vehículo se establecerá, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, una cantidad por kilómetro, para cuyo cálculo se tendrá en cuenta el coste de los factores que conforman el mantenimiento del vehículo, amortización, seguro de accidente, etc., teniéndose en cuenta lo que al respecto establezcan las revistas especializadas en la materia, sin que en ningún caso dicha cantidad por kilómetro pueda estar por debajo de la cuantía expresada en los Anexos I y II.

#### Artículo 35

##### *Movilidad funcional*

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención.

En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida

o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a 4 meses durante un año o 8 durante 2 años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, en todo caso la cobertura de vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se trate de una categoría inferior, esta situación no podrá prolongarse por período superior a 2 meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución correspondiente a su categoría de origen. En tal sentido las empresas evitarán reiterar el trabajo de inferior categoría con el mismo trabajador. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se acondicionaría según la nueva categoría profesional.

#### Artículo 36

##### *Resolución conflictos*

En los supuestos contemplados en este capítulo se tendrán en cuenta los mecanismos de resolución de conflictos establecidos en el capítulo decimoprimeros de este Convenio.

### CAPÍTULO SEXTO

#### SECCIÓN 1ª

##### *Retribuciones y aumentos periódicos*

#### Artículo 37

Se respetará toda retribución líquida que, superior en conjunto y cómputo anual a las pactadas en este Convenio, pueda afectar a título personal a determinados trabajadores.

La diferencia que pueda existir, será mantenida como retribución complementaria para cada uno de los trabajadores afectos sin perjuicio, se entiende, de las condiciones que en los incrementos retributivos hubiesen sido concedidos.

La cotización a la Seguridad Social se regirá por las normas de la Ley de Seguridad Social y sus disposiciones complementarias.

#### Artículo 38

##### *Salario base*

Será el que se determina para cada categoría en las columnas correspondientes de los Anexos I y II de este Convenio.

Los incrementos pactados según constan en la Disposición final primera no serán compensables ni absorbibles por ningún concepto, a excepción de las cantidades entregadas por las empresas a sus trabajadores a cuenta del Convenio, respectivamente, referidos a los años de vigencia del presente Convenio.

#### SECCIÓN 2ª

##### *Complemento personal del salario base*

#### Artículo 39

##### *Antigüedad*

1) La antigüedad se devengará por trienios al 3 por ciento hasta el tope máximo del 24 por ciento.

2) Cuando el trabajador cambie de categoría profesional, conservará el valor del trienio devengado añadiéndose al nuevo valor, pero serán devengados al 3 por

ciento del salario base del Convenio en su nueva categoría profesional, sin poder rebasar nunca un computo total de 8 trienios.

3) Alcanzado el tope máximo del 24% la cuantía percibida quedará consolidada quedando congelada de futuro.

#### SECCIÓN 3ª

##### *Complementos de puesto de trabajo*

#### Artículo 40

##### *Plus de nocturnidad*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio y que realicen su jornada laboral a partir de las 22 horas hasta las 6 horas, recibirán en concepto de nocturnidad el 25% del salario real.

#### SECCIÓN 4ª

##### *Complementos de cantidad y calidad de trabajo*

#### Artículo 41

##### *Horas extras*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en cada empresa.

Las horas extraordinarias efectuadas se abonarán con un incremento del 50 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.

No obstante lo indicado las horas extraordinarias realizadas podrán compensarse mediante horas de descanso equivalente con el recargo de incremento señalado en el párrafo anterior, siendo obligatorio que al menos el 50% de las realizadas en un período anual sean compensadas en descanso.

Si la empresa optara por la compensación en descanso, deberá tener en cuenta: 1º) que la compensación debe efectuarse en los cuatro meses siguientes a la realización de horas extras, 2º) que dicho descanso se producirá una vez acumuladas en una jornada, como mínimo por lo que en ningún caso podrán compensarse en descansos las horas que no cumplan este criterio de acumulación.

Las horas extraordinarias compensadas por descanso no se computarán a los efectos del máximo legal de 80 horas extras anuales.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de empresa, o delegados de personal y delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, sus causas y distribución.

#### Artículo 42

##### *Horas estructurales*

A efectos de lo dispuesto en el artículo 7 del Real Decreto 92/1983 de 19 de Enero, se entenderán por horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad o mantenimiento.

#### SECCIÓN 5ª

##### *Complementos de vencimiento periódicos superior al mes*

#### Artículo 43

##### *Gratificaciones de Navidad y 15 de Julio*

Las gratificaciones extraordinarias serán Navidad y 15 de Julio y consistirán cada una de ellas en una mensualidad de salario real.

Estas gratificaciones tendrán un devengo semestral dentro del año natural y se abonarán a prorrata del tiempo de permanencia en la empresa.

Estas gratificaciones podrán prorratearse abonándose la parte proporcional

mensualmente, previo acuerdo con los representantes del personal, afectando a todos los trabajadores.

Aquellas empresas que estimasen su posibilidad podrán abonar la gratificación del 15 de Julio por todo el mes de Junio.

#### Artículo 44

##### *Paga de marzo*

Esta paga consistirá en una mensualidad del salario real que reciba el trabajador, siendo abonada durante el mes de marzo. El personal que hubiese ingresado o cesado en el transcurso del período del 1º de Abril a 31 de Marzo del año posterior, y no hubiese prestado servicios durante la total duración del mismo, tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente al tiempo de permanencia en la empresa, computándose a este efecto como mes completo la fracción del mismo.

La presente paga podrá prorratearse, abonándose en su parte proporcional mensualmente.

#### SECCIÓN 6ª

##### *Trabajo a prima, tarea o destajo*

#### Artículo 45

##### *Incentivos*

A iniciativa de la empresa podrá establecerse el complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, consistente en primas o cualesquiera otros incentivos que el trabajador debe percibir por razón de una mayor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

La implantación o modificación de un sistema de incentivos en ningún caso podrá suponer a igual actividad una pérdida en la retribución del trabajador.

Las reclamaciones que puedan producirse en relación con las tarifas de estos complementos deberán ser planteadas a los representantes de los trabajadores. De no resolverse entre éstos y la Dirección de la Empresa, se deberá acudir con carácter previo a los procedimientos establecidos en el Tribunal Laboral de Catalunya.

No obstante, quedan a salvo las posibles acciones judiciales que correspondieran a los afectados si considerasen éstos perjudicados sus derechos contractuales.

A estos efectos, el trabajador conservará, independientemente de los rendimientos que consiga con los nuevos valores de tiempos, la media de las percepciones que hubiese obtenido durante las doce semanas anteriores a la iniciación de la prueba.

Si durante el período de prueba el trabajador o trabajadores afectados obtuvieran rendimiento superior al normal, será retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen, debiendo en cualquier caso remunerárseles con el total de las cantidades a percibir por dicho concepto de incremento de rendimiento, una vez aprobadas las correspondientes tarifas.

En caso de que las tarifas a que se refieren los dos párrafos anteriores no llegasen a establecerse definitivamente, se abonará la actividad superior proporcionalmente a la que exceda de la actividad normal.

La revisión de tiempo y rendimiento se efectuará por alguno de los hechos siguientes:

1. Por una reforma de los métodos, medios o procedimientos.

Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.

Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Si por motivo de la implantación de un sistema de rendimiento e incentivos de una o varias secciones que componen la fabricación, alguien hubiera de realizar una cantidad o calidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hora/hombre, deberá percibir un incremento sobre su salario a actividad normal.

Las empresas deberán establecer un sistema de remuneración con incentivo a la mano de obra indirecta, cuando se halle establecido para la mano de obra directa, si este hecho determinase que la mano de obra indirecta hubiera de realizar una cantidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hora/hombre.

Si cualquiera de los trabajadores remunerados a destajo o prima no diera el rendimiento debido por causas imputables a la empresa, a pesar de aplicar técnicas, actividad y diligencia necesarias, tendrá derecho al salario que se hubiese previsto o, en todo caso, a las retribuciones que vinieran percibiendo a actividad normal o habitual en trabajos no medidos.

Si las causas motivadoras de la disminución del rendimiento fueran accidentales o no se extendieran a toda la jornada, se le deberá compensar solamente al trabajador el tiempo que dura la disminución.

Cuando, por motivos bien probados, no imputables a descuidos o negligencias de la empresa, pero independientes de la voluntad del trabajador (falta de corriente, avería en las máquinas, espera de fuerza motriz, materiales, etc.), sea preciso suspender el trabajo, se pagará a los trabajadores la percepción correspondiente al rendimiento normal.

En ambos supuestos, para acreditar estos derechos, será indispensable haber permanecido en el lugar de trabajo.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas en el artículo 41 de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 46

##### *Liquidación mensual*

Las empresas liquidarán los emolumentos correspondientes al personal a su servicio mensualmente, sin embargo, anticiparán a cuenta, siempre que lo solicite el trabajador, el 90 por ciento del salario devengado en la fecha de la solicitud.

El interés por mora en el pago del salario será el 10% de lo adeudado, pudiendo el trabajador o estos, a través de sus representantes legales, o los sindicatos a los cuales estuvieran afiliados, a actuar en su representación de conformidad a lo dispuesto en los artículos 19 y 20 de la Ley de procedimiento laboral, a fin de formular las reclamaciones que estimasen oportunas.

#### CAPÍTULO SÉPTIMO

##### *Jornada de trabajo y vacaciones*

#### Artículo 47

##### *Jornada de trabajo*

La duración máxima de la jornada anual queda fijada para los años de vigencia del Convenio en 1.762 horas efectivas de trabajo.

La distribución de la jornada a lo largo del año se podrá efectuar de forma irregular no pudiéndose superar 45 horas semanales ó 9 horas diarias de lunes a sábado respetando la duración máxima anual pactada.

La jornada se repartirá de forma semanal de la siguiente manera:

Desde el 2 de Junio al 20 de Septiembre: 45 horas de trabajo efectivo de lunes a sábado.

Para el resto del año se trabajaran sólo ocho Sábados en dicho período distribuyéndose de la siguiente forma: mes de Diciembre (2); Carnaval (1); Semana Santa (2); mes de Mayo (3).

No obstante lo indicado, mediante acuerdo entre la Empresa y la representación de los trabajadores, se podrá acordar otra distribución que mejor corresponda a las necesidades de producción.

En cualquiera de ambos sistemas de reparto de la jornada los trabajadores que realicen más de 6 horas de jornada continuada disfrutarán de 30 minutos de descanso para el bocadillo, computables como tiempo efectivo de trabajo.

#### Artículo 48

##### *Vacaciones*

Las vacaciones serán de 31 días naturales al año.

El 100% del personal, siempre que se puedan establecer los oportunos turnos en el calendario laboral tendrán derecho a disfrutar de 14 días naturales continuados, como mínimo en un periodo de 12 semanas comprendido entre los meses de junio a septiembre, procurando su coincidencia con el calendario escolar, y los 17 restantes, igualmente continuados en los restantes meses del año.

El inicio de las vacaciones en cualquiera de sus períodos siempre coincidirá con el primer día laborable de la semana.

#### Artículo 49

##### *Baja por Incapacidad Temporal en vacaciones*

1) Los días de baja por Incapacidad Temporal, producidos en los períodos de vacaciones, no se contabilizarán como disfrutados por los trabajadores afectados, debiendo realizarse (disfrutarse) posteriormente, dentro del año natural.

2) Asimismo, los días coincidentes con el período de vacaciones, de un baja por Incapacidad Temporal iniciada con anterioridad a las mismas, no se contabilizaran como disfrutadas, debiendo realizarse posteriormente dentro del año natural.

3) Los partes de confirmación de baja deberán remitirse a la empresa en un período no superior a 48 horas de producirse éste. De no efectuarlo se perderá el beneficio de consideración de vacaciones no disfrutadas.

4) Cuando el calendario de vacaciones coincida con Incapacidad Temporal por embarazo, parto o lactancia natural o supuesto de suspensión de contrato por maternidad, los días de vacaciones se podrán disfrutar en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural.

#### Artículo 50

Asistencia a consultorio médico: cuando el trabajador precise asistir a consultorio médico para ser atendido o para acompañar a hijos menores o familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad –padres del trabajador o de su cónyuge-, que por razones de edad o que no puedan valerse por si mismo, en horas coincidentes con la de su jornada laboral, se le concederá el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, sin pérdida de retribución, debiendo justificarse dicha necesidad de asistencia, con el correspondiente volante visado por el facultativo de la Seguridad Social o servicios médicos de la Mutua Patronal.

#### CAPÍTULO OCTAVO

##### *Enfermedad y accidentes, seguro de invalidez y muerte, excedencias, conciliación de la vida familiar y laboral licencias, premio natalidad y ayuda matrimonio*

#### Artículo 51

##### *Enfermedad y accidentes*

La empresa abonará durante 18 meses a sus empleados en baja por enfermedad o accidente debidamente certificada por los servicios médicos de la Seguridad Social, la totalidad de los emolumentos que perciban de su empresa en situaciones de actividad laboral, descontando de los mismos las prestaciones que, en su caso, perciban los interesados de la Seguridad Social.

#### Artículo 52

##### *Seguro de invalidez y muerte*

Las empresas afectadas por este Convenio se comprometen a contratar un seguro

de accidentes que cubra la jornada laboral, así como el tiempo de traslado de su domicilio al centro de trabajo y viceversa por el camino habitual, para el caso de invalidez o muerte, para todos los trabajadores afectados por este Convenio asegurando un capital de 18.030,36 euros por trabajador. Los riesgos que se produzcan con ocasión o como consecuencia del trabajo, se cubrirán con arreglo al siguiente desglose:

- a) Muerte
- b) Invalidez absoluta para cualquier tipo de actividad remunerada.

### Artículo 53

#### *Excedencias*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán disfrutar de excedencias en los casos siguientes y por el tiempo indicado:

**Voluntaria:** el trabajador con al menos una antigüedad de un año al servicio de la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años.

En caso de concederse la excedencia, no se computará a ningún efecto el tiempo transcurrido en esta situación.

Si el excedente, antes de finalizar el plazo por el que se le concedió la excedencia, no solicitara el reingreso en la empresa, causará baja definitiva en la misma.

El trabajador que solicite el ingreso tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante producida fuera de categoría inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla con el sueldo asignado a ella o esperar a que se produzca una vacante de su categoría.

**Forzosa:** se concederá en el siguiente caso:

El nombramiento para cargo público o sindical para el que las disposiciones vigentes exijan la excedencia forzosa. En este supuesto, la duración de la excedencia forzosa se prolongará por el tiempo que dure el desempeño de dicho cargo, debiendo solicitar el reingreso en la empresa el interesado dentro del plazo de dos meses a contar de su fecha de cese, pues de no hacerlo así causará baja definitiva en la empresa, computándose en la antigüedad, siendo obligatoria la reserva de puesto de trabajo.

**Especiales:** se concederán en los siguientes casos:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando le sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente, como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En los supuestos no señalados en el presente artículo regirá lo dispuesto por la legislación vigente en materia de licencias y excedencias.

#### Artículo 54

##### *Suspensión con reserva de puesto de trabajo por maternidad y paternidad*

a) Maternidad: en el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ininterrumpidas, ampliables en supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizará o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre, no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado b) siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso, y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días, como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45,1.d) de la Ley del Estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada hijo a partir del segundo. Dicha suspensión, producirá sus efectos a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato, a que se refiere este apartado, tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, y que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiaran de cualquier mejora, en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato, en los supuestos en los que se refiere este apartado, así como en los previstos en el apartado b) siguiente.

b) Paternidad: en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, de acuerdo al artículo 45.1d) de la Ley del Estatuto de los trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad, regulados en el apartado a) del presente artículo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el apartado a) del presente artículo sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización de la licencia por nacimiento de hijo, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial, de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

#### Artículo 55

Licencias: los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de las siguientes licencias:

Sin pérdida de retribución:

Licencia de 15 días naturales en caso de contraer matrimonio, o en el supuesto de unión estable de pareja que cumpla los requisitos de la Ley 10/1998 de 15 de julio de la Generalitat de Catalunya. En este segundo supuesto habrá de haber transcurrido al menos 4 años desde la anterior solicitud de permiso para tener derecho a la concesión de una nueva licencia.

Licencia de tres días naturales por nacimiento de hijo, que podrán ampliarse hasta cuatro cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto. Las relaciones derivadas de las uniones estables de pareja que cumplan los requisitos de la Ley 10/1998 de 15 de julio de la Generalitat de Catalunya quedan asimiladas para las licencias contempladas en el presente apartado.

Licencia de dos días, que podrán ampliarse hasta cuatro cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave o intervención quirúrgica, con o sin hospitalización del cónyuge, nietos, abuelos, hermanos, hijos y padres del trabajador o del cónyuge. Las relaciones derivadas de las uniones estables de pareja que cumplan los requisitos de la Ley 10/1998 de 15 de julio de la Generalitat de Catalunya quedan asimiladas para las licencias contempladas en el presente apartado.

Por traslado de domicilio habitual, un día.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal, o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber, o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Los trabajadores inscritos en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos para la obtención de un título académico o profesional tendrán derecho:

Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia de cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

A la división de las vacaciones anuales en períodos distintos de los previstos en el artículo 47 del presente Convenio, siempre que ello sea compatible con la organización razonable del trabajo en la empresa.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales, y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Con pérdida de retribución:

Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de tres meses, los trabajadores que lleven al servicio de la empresa más de tres meses. La empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formule, salvo que la concesión de licencia afectará gravemente al proceso productivo, o se encontrarán disfrutando de este derecho un número de trabajadores equivalente al 2% de la plantilla del centro de trabajo. Igualmente y con independencia de lo anterior, darán derecho a licencia sin sueldo de un mes de duración, los supuestos de adopción o acogimiento internacional y de quince días de duración en los de adopción o acogimiento nacional. Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo tres años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

## Artículo 56

### *Conciliación de la vida familiar y laboral*

Lactancia: las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

Por voluntad de la trabajadora se podrá sustituir la hora de ausencia al trabajo, antes de iniciar su disfrute, acumulándolo en medias jornadas o completas, a su elección, que se sumarán al permiso de maternidad.

La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

Guarda legal: quién por razones de guarda legal, tenga a su cargo algún menor de 8 años o de persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho, quién precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período del disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute del permiso de lactancia serán resueltos por los Juzgados de lo Social.

#### Artículo 57

##### *Premio de natalidad*

Los trabajadores de las empresas afectadas por este Convenio recibirán un premio por nacimiento de cada hijo cuyo importe queda establecido según Anexos I y II para los años 2009 y 2010.

#### Artículo 58

##### *Ayuda por matrimonio*

El personal que forme unión estable de pareja cumpliendo los requisitos de la Ley 10/1988 de 15 de julio de la Generalitat de Catalunya y los que contraigan matrimonio y además continúen prestando servicios en la empresa tendrán derecho a percibir una ayuda igual al importe de 15 días de salario real.

### CAPÍTULO NOVENO

#### *Prendas y equipos de trabajo*

#### Artículo 59

Cada año las empresas vendrán obligadas a suministrar al personal dos batas de trabajo, así como calzado propio de su actividad por una vez al año.

### CAPÍTULO DÉCIMO

#### *Faltas y sanciones*

#### Artículo 60

##### *Faltas*

Faltas leves: se consideran faltas leves:

- a) Las faltas de puntualidad de 61 a 90 minutos acumulados sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
- b) El no notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia del trabajo a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) Abandonar el trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo causare perjuicio de alguna consideración a las empresas o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente la falta podrá considerarse como grave o muy grave, según los casos.

Faltas graves: se consideran faltas graves:

- a) Las faltas de puntualidad de 91 a 180 minutos acumulados, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

- b) La acumulación de tres faltas leves en un período de seis meses.
- c) Faltar de 1 a 3 días al trabajo durante el período de 30 días sin causa que lo justifique.

Faltas muy graves: se consideran faltas muy graves:

- a) Las faltas de puntualidad de 181 minutos acumulados o más, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

- b) La acumulación de cuatro faltas leves o dos graves en el período de seis meses.

- c) El acoso sexual: entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadoras objeto de la misma.

- d) El acoso moral en el trabajo entendido como factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva –gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc.- que atente por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

La persona que sufra cualesquiera de los acosos definidos –sexual o moral- lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores, en un plazo no superior a quince días naturales, para que por parte de la Dirección se instruya el oportuno expediente que deberá quedar concluido en un plazo de un mes a partir de la notificación por la parte interesada. La no puesta en conocimiento a la Dirección de las dos formas de acoso indicadas, será valorable para poder determinar la falta de responsabilidad por parte de la empresa en los mismos, quién deberá proteger la continuidad en el puesto de trabajo de la persona objeto de tales acosos.

- e) Faltar injustificadamente al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

## Artículo 61

### *Sanciones*

Faltas leves:

Amonestación verbal

Amonestación por escrito

Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días

Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días.

Despido.

Prescripción: respecto a las faltas, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de las fechas en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## CAPÍTULO DECIMOPRIMERO

### *Salud, seguridad laboral, formación profesional y resolución conflictos*

## Artículo 62

En relación con la salud y seguridad laboral, la formación profesional y la solución de conflictos de trabajo, se estará a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Catalunya, firmado por los sindicatos CC.OO y U.G.T. y la patronal Foment de Treball Nacional.

En consecuencia, ambas partes en representación de trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito personal del presente convenio, se someten expresamente, a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural, que puedan suscitarse y específicamente, las discrepancias surgidas durante los

períodos de consulta, en los casos y plazos previstos en los artículos 40 (Movilidad geográfica), 41 (Modificación de las condiciones de trabajo), 47 (Suspensión del contrato de trabajo) y 51 (Resolución del contrato de trabajo), del Estatuto de los trabajadores.

### Artículo 63

#### *Seguridad y Salud en el trabajo*

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en origen, a partir de su evaluación adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de derecho mínimo indisponible, por lo que en lo no previsto expresamente en este capítulo, serán de plena aplicación.

En el supuesto de que la normativa citada fuera objeto de modificación por disposiciones posteriores, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a renegociar el contenido de este capítulo.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia del correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

La consecución del citado derecho de protección se procurará a través de la adopción por el empresario de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales.

#### 1. Principios generales

##### 1.1 De la acción preventiva

La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

Evitar y combatir los riesgos en su origen.

Evaluar aquellos que no se puedan evitar, teniendo en cuenta la evolución de la técnica.

Sustituir aquello que resulte peligroso por lo que lo sea menos o no lo sea.

Anteponer la prevención colectiva a la individual, utilizando los equipos de protección individual cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.

Planificar la prevención.

Adaptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.

#### 2. Delegados de prevención

2.1. Los delegados de prevención serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley, con excepción del tramo de 50 a 100 trabajadores, en el que el número de delegados de prevención será de tres.

En los centros de trabajo de hasta 30 trabajadores, el delegado de personal será el delegado de prevención, y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores este entre 31 y 49 trabajadores, habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los delegados de personal.

2.2 En lo que se refiere a sus competencias y facultades, así como todo lo relacionado con garantías y sigilo profesional, se estará a lo previsto en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995.

2.3 Será de aplicación a los delegados de prevención lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, en lo referente a reserva horaria.

2.4 Será considerado, en todo caso, como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud laboral y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre.

Asimismo, las empresas facilitarán la asistencia a cursos de Prevención de riesgos laborales impartidos por organismos públicos o privados competentes en la materia, debiendo acreditarse la asistencia al mismo.

### 3 Comités de Seguridad y Salud

3.1 En los centros de 50 o más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención, de la otra.

Participarán con voz pero sin voto en las reuniones del Comité de seguridad y salud: los delegados sindicales, los responsables técnicos de la prevención en la empresa (no incluidos en la composición del Comité de seguridad y salud), trabajadores con especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan, técnicos y asesores de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el mismo. La reunión será trimestral a menos que se estime la necesidad en menor período, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

En las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de seguridad y salud, podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité intercentros de seguridad y salud con las funciones que el acuerdo le atribuya.

3.2 El empresario, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido por la Ley de referencia, adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los apartados previstos en su artículo 18, apartado 1, y siguientes.

### 4 Evaluación de riesgos

4.1 En este apartado se estará a lo previsto en el artículo 16 de la Ley anteriormente referenciada.

4.2 Las organizaciones firmantes del presente Convenio propiciarán para sus afiliados la asistencia a cursos de formación sobre esta materia.

### 5 Formación en materia de prevención

5.1 De los trabajadores: antes de ser asignado a un puesto de trabajo, el trabajador recibirá una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva.

La formación deberá ser centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente si fuera necesario.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

Su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

5.2 De los delegados de prevención. Los delegados de prevención accederán a la formación que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones.

El plan de formación de los delegados de prevención será acordado en el seno del Comité de seguridad y salud laboral, estando las empresas obligadas a facilitar la asistencia a cursos sobre prevención de riesgos laborales impartidos por organismos públicos o privados competentes en la materia, debiendo acreditarle la asistencia a los mismos.

La formación se facilitará por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia

#### 6. Vigilancia de la salud

6.1 El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

6.2 La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona, en este caso el trabajador, y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. En el caso que se demuestre incumplimiento de esta obligación, el Comité de seguridad y salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la dirección el derecho a llevar a cabo las acciones legales oportunas.

6.3 Reconocimientos médicos: los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materia primas o aditivos que se manipulen en cada apuesto de trabajo. Estos reconocimientos serán de periodicidad máxima anual.

6.4 Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, la vigilancia de la salud se hará de modo particular.

#### 7. Protección a la maternidad

7.1 El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley

7.2 La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización en horas de trabajo.

#### 8. Mutuas

La elección de la Mutua de accidente de trabajo y enfermedades profesionales se hará con la participación del Comité de seguridad y salud; los delegados/as de prevención requiriendo a los representantes de los trabajadores el preceptivo informe cuando así este dispuesto legalmente.

#### 9. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.

Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, extraña, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no extrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los trabajadores.

#### CAPÍTULO DECIMOSEGUNDO

##### *Representación de los trabajadores*

#### Artículo 64

##### *Representación de los trabajadores*

La empresa reconoce a los representantes de los trabajadores, elegidos libre y democráticamente según la normativa vigente, estándose a lo dispuesto en esta materia en el Convenio General de la Industria Química.

En el domicilio social de cada empresa, se podrá disponer, a petición de los representantes legalmente elegidos, de un tablero de anuncios o información, pero el contenido de lo que en ellos se colocase o se hiciese referencia, será responsable el Comité o delegados en la empresa.

#### CAPÍTULO DECIMOTERCERO

##### *Comisión paritaria*

#### Artículo 65

##### *Comisión paritaria*

1. De acuerdo con lo previsto por las partes deliberantes del Convenio, se constituye una Comisión paritaria para la vigilancia, cumplimiento e interpretación auténtica de lo pactado.

2. La Comisión paritaria tendrá que reunirse con carácter vinculante a petición de cualquiera de las partes. Ambas partes de la Comisión podrán recabar en su caso, la asistencia de sus respectivos asesores y el nombramiento de un presidente.

La Comisión paritaria emitirá informes a instancia de cualquier parte afectada por el presente Convenio que plantee problemas concretos o a petición del Juzgado de lo Social ante el que se ventilen cuestiones reguladas por el Convenio.

4. La Comisión paritaria quedará integrada, en cuanto a la representación social, por Dña Teresa del Burgo Cayuela; Dña M<sup>a</sup> Dolores Díaz Morales; Dña. Rosa Escribá Martínez y D.Luis Gonzalez Montejan y en cuanto a la representación económica, por D. Antonio Yagüe Martínez; D. Cesar Augusto Romero; D. Enric Galve Montero y D. Albert Lladó Álvarez.

#### DISPOSICIONES FINALES

##### Primera

##### *Incremento salarial y abono de atrasos*

1º año vigencia: para el año 2009 el incremento salarial consistirá en un 0,50 % que se aplicará sobre las Tablas Salariales del año 2008 que constan reseñadas en el Anexo II del Convenio colectivo de los años 2007-2008.

Las tablas salariales incorporadas al presente Convenio han sido actualizadas siguiendo el criterio expuesto en el párrafo anterior.-Anexo I-

Los abonos de atrasos se abonarán como máximo el 31 de Mayo de 2010.

2º año vigencia: para el año 2010 el incremento salarial consistirá en un 0,80% que se aplicará sobre las tablas salariales del Convenio a 31 de Diciembre de 2009.

Las tablas salariales incorporadas al presente Convenio han sido elaboradas atendiendo al incremento expuesto en el párrafo anterior.-Anexo II-

3er año de vigencia: para el año 2011 el incremento salarial consistirá en un 1% que se aplicará sobre las tablas salariales del Convenio a 31 de Diciembre de 2010.

## Segunda

### *Revisión salarial*

2º año de vigencia: en el supuesto de que el Índice de precios al consumo (I.P.C.) fijado por el Instituto Nacional de Estadística registrase al 31 de Diciembre de 2010 un aumento respecto al 31 de Diciembre de 2009 superior al incremento pactado para dicho año se efectuará una revisión salarial en el exceso de la indicada cifra.

Tal incremento de revisión se abonará con efectos del 1º de Enero de 2010, sirviendo como base para el incremento salarial del año 2011 y las consiguientes tablas salariales.

3er año de vigencia: en el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) fijado por el Instituto Nacional de Estadística registrase a 31 de Diciembre de 2011 un aumento respecto al 31 de Diciembre de 2010 superior al incremento pactado para dicho año se efectuará una revisión salarial en el exceso de la indicada cifra.

Tal incremento de revisión se abonará con efectos del 1º de Enero de 2011, sirviendo como base para el incremento salarial del año 2012 y las consiguientes tablas salariales que se pacten en el próximo Convenio colectivo.

## Tercera

### *Compensación y vinculación a la totalidad*

Las mejoras económicas contenidas en el presente Convenio serán compensables en computo anual con todos los aumentos retributivos de cualquier índole que puedan establecerse en el futuro por disposición legal, nuevo Convenio colectivo, cualquiera que fuera su ámbito o, por acuerdo particular.

Dada la unidad del contenido de este Convenio se entenderá automáticamente rescindido y sujeto a revisión si no fuera registrado en su integridad.

## Cuarta.

### *Inaplicación incrementos salariales del convenio*

1) Los incrementos salariales pactados podrán no aplicarse en su totalidad cuando la empresa demuestre objetiva y fehacientemente pérdidas en el último año, y que la aplicación íntegra puede causar daños irreparables en la economía de la misma, teniendo en cuenta las previsiones del ejercicio en curso. A tales efectos será requisito imprescindible:

a) Comunicar a los representantes de los trabajadores y a la Comisión paritaria, en el plazo de 30 días naturales desde la publicación del Convenio colectivo en el D.O.G., su intención de acogerse a la presente disposición.

b) Alcanzar acuerdo sobre el incremento concreto a aplicar en la empresa con los representantes de los trabajadores en la misma, o, de no existir éstos, con las federaciones sindicales firmantes del convenio en su ámbito territorial. El acuerdo alcanzado deberá remitirse, para su plena validez, a la Comisión paritaria del Convenio para que lo archive y de fe del mismo cuando fuera requerida para ello.

c) La negociación tendrá un plazo máximo de 30 días a partir de la fecha de notificación de la empresa a los representantes de los trabajadores de su intención de acogerse a lo señalado en esta disposición. En los supuestos de desacuerdo se remitirá la documentación y propuesta a la Comisión paritaria del convenio para que resuelva en el plazo de 15 días, de modo que su decisión tendrá igual fuerza vinculante que si se hubiera alcanzado acuerdo en el período de consultas.

2. La Dirección de la empresa deberá entregar a los representantes de los trabajadores, o a las Federaciones sindicales firmantes, la siguiente documentación:

Balances y cuentas de resultados del último año, con las correspondientes auditorías o censura de cuentas, y las declaraciones del Impuesto de Sociedades, que pongan de manifiesto cash flow negativo, así como la previsión del año en curso igualmente negativa. En el supuesto de una empresa integrada en un Grupo industrial de la misma actividad que la empresa en cuestión, se requerirá que tales datos se refieran a los resultados integrados consolidados del grupo.

Plan de viabilidad, con las medidas de mejora de la gestión productiva, comercial, financiera, de inversiones, etc., orientadas a superar la coyuntura negativa y a garantizar el futuro industrial y el empleo de la empresa.

Estudio de la incidencia de los salarios en la estructura general de la empresa.

3. El acuerdo alcanzado definirá el incremento a aplicar en la empresa en lugar del general pactado en el Convenio.

4. Excepto el incremento salarial pactado, en cuantía diferente al general del Convenio, éste será de plena aplicación en la empresa.

5. El abono de las diferencias dejadas de percibir se efectuará tan pronto como se constate objetiva y fehacientemente que la empresa tiene un cash flow positivo.

6. Las empresas no podrán acogerse al presente sistema de inaplicación de incrementos salariales del convenio más de dos años consecutivos.

7. En los supuestos contemplados en esta disposición final, se tendrá en cuenta lo establecido en el capítulo decimosegundo del presente Convenio, en lo referente a la resolución de conflictos.

#### Quinta

##### *Contratación con empresas de trabajo temporal*

No se podrá cubrir puestos de trabajo, a través de Empresas de Trabajo Temporal, que hayan quedado vacantes en los doce meses anteriores como consecuencia de despidos declarados improcedentes por el Juzgado de lo Social, o que hayan sido amortizados por razones técnicas, económicas, organizativas o de producción, a través de expediente de regulación de empleo o por causas objetivas.

Se fija como límite máximo de horas a contratar con las E.T.T. el 12% sobre las horas totales anuales de la plantilla fija de la empresa, no computando para la utilización de éste porcentaje de horas las empleadas en contrataciones por causas de fuerza mayor y/o para supuestos de interinidad.

Cuando las empresas recurran a la contratación a través de E.T.T., deberán informar a los delegados de personal o al Comité de empresa sobre cada contrato realizado dentro de los 10 días siguientes a su celebración, indicando el motivo de utilización.

#### Sexta

Las partes firmantes del presente Convenio, expresan su preocupación por el no respeto, de determinados colectivos, a lo dispuesto en el artículo 1º del mismo, hurtando con ello el Convenio colectivo a trabajadores, con el consiguiente perjuicio por su encuadramiento en otros convenios con inferiores condiciones de trabajo.

#### Séptima

##### *Comisión paritaria de formación*

Para el sector de Laboratorios Fotográficos Industriales de Catalunya y dentro del 2º Acuerdo de Formación Continua, se constituirá una Comisión paritaria de formación integrada por cuatro miembros, los cuales serán designados entre los representantes sindicales y patronales firmantes del Convenio colectivo Nacional de Catalunya. Dicha Comisión tendrá como objetivo la promoción, información y seguimiento de los planes de formación.

Asimismo esta comisión velará por impulsar programas específicos que faciliten el desarrollo profesional en función de los objetivos y de los intereses de formación de empresas y trabajadores, promoviendo acciones complementarias a la formación a fin de desarrollar estudios de necesidades, impacto y evaluación de la misma en el sector.

Dicha Comisión deberá ser constituida antes del transcurso de dos meses a contar desde la firma del Convenio colectivo.

#### Octava

Durante la vigencia del convenio, se constituirá una Comisión paritaria integrada por cuatro miembros, que estudiarán las posibilidades de creación para las empresas del sector de un Fondo de pensiones.

#### Novena

A la unión estable de pareja que cumpla los requisitos de la Ley 10/1998 de 15 de julio de la Generalitat de Catalunya, se le aplicarán los derechos y beneficios establecidos en los artículos 54 (licencias), así como las prescripciones contenidas en los artículos 32 (traslados) y 58 (ayuda por matrimonio).

#### Décima

##### *Planes de igualdad*

Al margen de los supuestos legalmente establecidos, respecto a la elaboración de los Planes de igualdad, las partes firmantes del presente Convenio colectivo recomiendan la elaboración voluntaria de Planes de igualdad por parte de las empresas, acordados con la representación de los trabajadores con el fin de alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las empresas del sector.

#### Décima primera

##### *Acoso sexual y acoso por razón de sexo o moral en el trabajo*

Las empresas asumen la obligación de garantizar un entorno de trabajo exento de conductas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo moral en el trabajo, que se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan sus facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de tales conductas. Con tal fin, las empresas acordarán con los representantes de los trabajadores las siguientes medidas para prevenir las situaciones de acoso, tanto de acoso sexual y acoso por razón de sexo o moral:

Medidas formativas de comunicación de las declaraciones de principios dirigidas al personal de dirección de las empresas y a los/as trabajadores/ras que se acuerden entre los representantes de los trabajadores y la empresa para la prevención de tales conductas.

Procedimientos de tutela específicos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de tales conductas, garantizándose los principios de celeridad, objetividad, imparcialidad, independencia y confidencialidad en todas las actuaciones así como el debido asesoramiento y asistencia a las posibles víctimas. Igualmente se garantizará que la víctima no sufra ningún tipo de represalia por el hecho de haber denunciado.

La imposición de sanción disciplinaria al sujeto activo de las conductas de acoso en el grado que correspondan conforme a lo prevenido en el capítulo décimo del presente Convenio –Faltas y sanciones artículo 60 y 61-. Si la sanción impuesta no supusiera el despido del acosador o acosadora, la víctima tendrá derecho a permanecer en su puesto de trabajo y en su centro de trabajo debiendo garantizar que el acosador o acosadora no comparta centro de trabajo con la víctima.

Las anteriores medidas deben igualmente desarrollarse en aquellas empresas en los que no exista representación de los trabajadores.

## ANEXO I

## Tablas salariales año 2009

	Euros
<i>Técnicos</i>	
Jefe/a de laboratorio.....	1.825,62
Jefe/a de laboratorio digital.....	1.825,62
Supervisor/a de producción automat. y manual.....	1.526,04
Supervisor/a de sistemas digitales.....	1.526,04
Supervisor/a de sistemas digitales/vectoriales.....	1.526,04
Supervisor/a de fotoacabados.....	1.526,04
<i>Administración</i>	
Jefe de administración.....	1.945,37
Oficial/a 1ª administrativo.....	1.380,83
Oficial/a 2ª administrativo.....	1.257,30
Auxiliar administrativo.....	1.137,61
<i>Producción</i>	
Oficial/a filtrador.....	1.311,24
Oficial/a 1º de imagen digital.....	1.311,24
Oficial/a 2º de imagen digital.....	1.164,28
Ayudante-oficial/a 3º de imagen digital.....	1.068,28
Tirador de 1ª.....	1.311,24
Tirador de 2ª.....	1.164,28
Ayudante-oficial/a 3ª.....	1.068,28
Oficial/a revelador/a.....	1.311,24
Operador/a procesadora películas-oficial 2ª.....	1.164,28
Operador/a procesadora papel-oficial 2ª.....	1.164,28
Ayudante-oficial/a 3ª procesadora.....	1.068,28
Oficial/a 1ª de microfilmación.....	1.311,24
Oficial/a 2ª de microfilmación.....	1.164,28
Ayudante-oficial/a 3ª de microfilmación.....	1.068,28
Retocador/a de 1ª.....	1.311,24
Retocador/a de 2ª.....	1.164,28
Ayudante-oficial/a 3ª retocador/a.....	1.068,28
Oficial/a 1ª de fotoacabado.....	1.311,24
Oficial/a 2ª de fotoacabado.....	1.164,28
Ayudante-oficial/a 3ª de fotoacabados.....	1.068,28
Aprendiz 1er año.....	631,34
Aprendiz 2º año.....	699,34
<i>Comercial</i>	
Jefe de ventas.....	2.054,01
Agente de ventas.....	1.436,79
Dependiente.....	1.164,28
<i>Expedición y distribución</i>	
Oficial/a 1ª.....	1.311,24
Ayudante-oficial 3ª.....	1.068,28
Conductor-repartidor.....	1.297,16
Almacenero.....	1.182,29
Mozo.....	1.020,37
<i>Taller y servicios técnicos-mantenimiento</i>	
Encargado.....	1.526,04
Oficial 1ª.....	1.311,24
Oficial 2ª.....	1.164,28
Ayudante.....	1.068,28

	Euros
<i>Servicios generales</i>	
Vigilante .....	1.166,52
Limpieza .....	1.012,27
Ordenanza .....	1.037,73
Telefonista.....	1.057,70
Art. 34 dietas (1 comida).....	17,56
Art. 34 dietas (2 comida).....	29,65
Art. 34 dietas (pernoctar).....	59,27
Art. 34 kilometro.....	0,31
Art. 57 natalidad.....	103,97

## ANEXO II

*Tablas salariales año 2010*

	Euros
<i>Técnicos</i>	
Jefe/a de laboratorio.....	1.840,22
Jefe/a de laboratorio digital .....	1.840,22
Supervisor/a de producción automat. y manual .....	1.538,24
Supervisor/a de sistemas digitales .....	1.538,24
Supervisor/a de sistemas digitales/vectoriales .....	1.538,24
Supervisor/a de fotoacabados .....	1.538,24
<i>Administración</i>	
Jefe de administración.....	1.960,93
Oficial/a 1ª administrativo .....	1.391,88
Oficial/a 2ª administrativo .....	1.267,36
Auxiliar administrativo.....	1.146,71
<i>Producción</i>	
Oficial/a filtrador.....	1.321,73
Oficial/a 1º de imagen digital.....	1.321,73
Oficial/a 2º de imagen digital.....	1.173,59
Ayudante-oficial/a 3º de imagen digital .....	1.076,83
Tirador de 1ª .....	1.321,73
Tirador de 2ª .....	1.173,59
Ayudante-oficial/a 3ª.....	1.076,83
Oficial/a revelador/a .....	1.321,73
Operador/a procesadora películas-oficial 2ª.....	1.173,59
Operador/a procesadora papel-oficial 2ª .....	1.173,59
Ayudante-oficial/a 3ª procesadora.....	1.076,83
Oficial/a 1ª de microfilmacion .....	1.321,73
Oficial/a 2ª de microfilmacion .....	1.173,59
Ayudante-oficial/a 3ª de microfilmacion .....	1.076,83
Retocador/a de 1ª .....	1.321,73
Retocador/a de 2ª .....	1.173,59
Ayudante-oficial/a 3ª retocador/a .....	1.076,83
Oficial/a 1ª de fotoacabado .....	1.321,73
Oficial/a 2ª de fotoacabado .....	1.173,59
Ayudante-oficial/a 3ª de fotoacabados .....	1.076,83
Aprendiz 1er año .....	636,39
Aprendiz 2ª año .....	704,94

---

	Euros
<i>Comercial</i>	
Jefe de ventas .....	2.070,44
Agente de ventas .....	1.448,29
Dependiente.....	1.173,59
<i>Expedición y distribución</i>	
Oficial/a 1ª .....	1.321,73
Ayudante-oficial 3ª.....	1.076,83
Conductor-repartidor.....	1.307,54
Almacenero .....	1.191,75
Mozo .....	1.028,53
<i>Taller y servicios técnicos-mantenimiento</i>	
Encargado .....	1.538,24
Oficial 1ª .....	1.321,73
Oficial 2ª .....	1.173,59
Ayudante.....	1.076,83
<i>Servicios generales</i>	
Vigilante .....	1.175,85
Limpieza .....	1.020,37
Ordenanza .....	1.046,04
Telefonista.....	1.066,16
Art. 34 Dietas (1 comida).....	17,70
Art. 34 Dietas (2 comida).....	29,80
Art. 34 Dietas (pernoctar).....	59,74
Art. 34 Kilómetro.....	0,31
Art. 57 Natalidad.....	104,80
(10.137.134)	

---

\*