

**CONVENIO COLECTIVO
PARA LA INDUSTRIA
FOTOGRAFICA
2022-2025**

**Edición de agosto-2022,
contiene:**

- **Versión inicial (BOE nº
187 de 05.08.2022)**

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

13219 *Resolución de 23 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la industria fotográfica.*

Visto el texto del Convenio colectivo para la industria fotográfica para el período 2022-2025 (Código de convenio n.º: 99002235011981), que fue suscrito, con fecha 5 de abril de 2022, de una parte por las organizaciones empresariales Federación Española de Profesionales de la Fotografía y la Imagen (FEPFI) y Asociación Nacional de Empresarios y Autónomos de Fotografía (ANEAF), en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales FeSMC-UGT y FSC-CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 23 de julio de 2022.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA FOTGRÁFICA 2022-2025

CAPÍTULO 1

Ámbito de aplicación

Artículo 1.1 *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones mantenidas en las empresas dedicadas a la actividad de:

- a) Fotógrafo con galería o sin galería.
- b) Establecimientos mercantiles dedicados única y exclusivamente a la venta de aparatos, artículos o productos fotográficos.
- c) Empresas dedicadas a la explotación de Cabinas Fotográficas sin operador.
- d) Empresas dedicadas a la microfotografía.
- e) Empresas dedicadas a la fotografía aérea.
- f) Empresas dedicadas a digitalización, archivo y custodia de documentos.

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

No están comprendidos en el presente Convenio el personal dedicado a actividades de índole fotográfica destinadas a Artes Gráficas, Prensa u otras actividades ajenas a lo establecido en el ámbito del presente Convenio.

Artículo 1.2 *Ámbito territorial.*

El ámbito territorial de este convenio es Estatal y es de aplicación obligatoria en todo el territorio Español y afecta a todas las empresas y a las personas trabajadoras de las mismas comprendidas en el artículo 1.1.

Artículo 1.3 *Ámbito personal.*

Se registrarán por este Convenio todas las empresas y todas las personas trabajadoras que desarrollen las actividades enumeradas en el Artículo 1.1, salvo los que estén excluidos por Ley u otra disposición o norma aplicable del ámbito de aplicación del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el personal de alta dirección con contratos regulados según el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 1.4 *Vigencia y denuncia.*

El presente Convenio tendrá una vigencia de cuatro años, desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025 y entrará en vigor desde el día de su firma, con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo en aquellas materias que expresamente se hubiera establecido otra vigencia, en cuyo caso será la determinada en las mismas.

Si no mediara denuncia expresa en los términos establecidos en el siguiente párrafo, el Convenio quedará expresamente prorrogado de año en año, en aquellas materias que no tengan previsto un plazo de vigencia determinado.

La denuncia del convenio se podrá producir a instancia de cualquiera de las partes legitimadas, mediante comunicación escrita dirigida a las demás partes y a la autoridad laboral de manera fehaciente, durante los últimos tres meses de su vigencia inicial indicada en los párrafos anteriores o a la del término de cualquiera de sus eventuales prórrogas.

Una vez denunciado el Convenio, salvo el deber de paz, éste continuará vigente y plenamente aplicable en todas sus cláusulas hasta que sea sustituido por otro nuevo.

En el plazo del mes siguiente a partir de la fecha de recepción de la denuncia, se procederá a constituir la Comisión Negociadora.

CAPÍTULO 2

Compensación, absorción y garantía personal

Artículo 2.1 *Globalidad.*

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

Artículo 2.2 *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejora voluntaria de sueldos o salarios, mediante primas o pluses variables, gratificaciones y beneficios voluntarios o mediante conceptos equivalentes o análogos),

imperativo legal, jurisprudencia, contencioso o administrativo, convenio colectivo de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

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

Artículo 2.3 *Absorciones.*

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

En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Artículo 2.4 *Garantía personal.*

Se respetarán, a título individual o colectivo, las condiciones económicas y de otra índole que fueran más beneficiosas a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual. En todo caso, serán respetadas, con carácter personal, la jornada más favorable, la intensiva y las vacaciones de mayor duración.

CAPÍTULO 3

Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación

Artículo 3. *Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio.*

Dentro de los treinta días siguientes a la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», se constituirá una Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio que contará con cuatro vocales, dos de los cuales serán designados por las dos centrales sindicales firmantes del Convenio, a razón de un vocal cada una, y otros dos, de la misma forma por las organizaciones empresariales signatarias del Convenio.

Cada una de las partes, y con el mismo procedimiento señalado en el párrafo anterior, podrá designar un suplente por cada vocal que le corresponda, que le sustituirá, a todos los efectos, cuando el titular no pueda asistir a las reuniones de esta Comisión Mixta. Dicha sustitución deberá ser notificada por escrito a la Comisión Mixta.

La Comisión celebrará las reuniones que sean necesarias, a petición fundada de cualquiera de sus vocales. Serán funciones de esta Comisión:

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

De dichas cuestiones se dará traslado a la otra parte, poniéndose de acuerdo ambas en el plazo máximo de quince días, a partir de la fecha de la última comunicación, para señalar día y hora de la reunión de la CMVI, (Comisión Mixta de Vigilancia e

Interpretación del Convenio), la cual emitirá el correspondiente informe. Los acuerdos se adoptarán conjuntamente entre las dos representaciones, y no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten. Estos acuerdos serán comunicados a las personas interesadas con un acta de la reunión.

En caso de no llegarse a un acuerdo, podrá someterse, a iniciativa de alguna de las partes, a la mediación ante el SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje), al estar adheridos al VI ASAC (Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales) a cuyo fin le serán remitidos los informes que las partes consideren oportunos.

Cuando ambas partes lo estimen pertinente y así lo acuerden, se crearán Comisiones de Trabajo específicas, para tratar temas concretos y predeterminados. Estas Comisiones elaborarán las ponencias, que luego serán presentadas a la Comisión Negociadora, y que no serán vinculantes, sino que tendrán mero carácter consultivo.

La Comisión podrá recabar los asesoramientos técnicos precisos de los Organismos Oficiales competentes cuando así lo estime oportuno.

Ambas partes podrán acudir a las reuniones acompañados de personal asesor y técnico, que tendrán voz pero no voto.

A efectos de comunicación, la Comisión Mixta tendrá como domicilios los siguientes:

ANEAF. Calle Montera, 13, Esc. B, 3.º B - 28013 Madrid.

FEPFI. Calle Maestro Montero, 23, Edificio CGE - 18004 Granada.

FSC-CCOO Papel, Gráficas y Fotografía. Calle Ramírez de Arellano, 19 - 3.ª planta - 28043 Madrid.

FeSMC-UGT. Sector Estatal de Medios de Comunicación y Cultura. Avenida de América, 25, 7.ª - 28002 Madrid.

CAPÍTULO 4

Organización del trabajo

Artículo 4.1

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

Artículo 4.2 *Trabajo a distancia y desconexión digital.*

En lo relativo a trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación que lo regule en cada momento, en la actualidad la Ley 10/2021 de 9 de julio, así como lo recogido en los siguientes artículos.

Se entenderá por:

a) «trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

b) «teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

c) «trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

Queda excluido de la consideración de trabajo a distancia, los servicios en lugares ubicados fuera de las instalaciones de la empresa como consecuencia de la actividad a realizar (actividades en instalaciones de clientes, proveedores o vía pública, la actividad

del personal comercial, etc.) salvo pacto en contrario en el acuerdo individual o colectivo sobre el trabajo a distancia.

Este personal, efectuará su prestación de servicios, adscritos a un centro de trabajo, en la forma que se determine en su contrato.

El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y la empresa y se deberá regular individualmente por escrito recogiendo de manera concreta todos los aspectos regulados en la legislación.

La realización del trabajo a distancia será reversible por voluntad de cualquiera de las partes, pudiéndose producir a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales, salvo que por acuerdo se establezca algún otro plazo o condición. En el supuesto de causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, la reincorporación al puesto de trabajo presencial se realizará con la mayor prontitud que sea posible.

La reversión del trabajo a distancia implicará la vuelta al puesto de trabajo y condiciones anteriores.

Las personas que realicen el trabajo a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el correcto desarrollo de su actividad laboral.

En ausencia de regulación expresa en los citados acuerdos, individuales o colectivos, la cantidad a abonar en concepto de «compensación de gastos por trabajo a distancia» será de 50 euros brutos mensuales.

Esta cantidad se considerará de naturaleza extrasalarial y está referenciada a las personas que realizan su trabajo al 100% de la jornada regulada en el artículo 9.1 del presente Convenio Colectivo, en régimen de trabajo a distancia, por lo que las situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda.

En defecto de pacto entre las partes, el horario será el que se viniese desarrollando hasta la fecha por la persona en cuestión o el horario general de la empresa en el caso de nuevas contrataciones realizadas en la modalidad de trabajo a distancia, siendo de aplicación en ambos casos lo regulado en el artículo 9.5 del presente Convenio Colectivo.

Las personas que desarrollen su actividad laboral en la modalidad de trabajo a distancia tendrán los mismos derechos en cuanto a formación, promoción profesional, horario flexible, prevención de riesgos laborales, igualdad de trato y oportunidades, intimidad, protección de datos etc. que el resto de personas trabajadoras que desarrollan su actividad laboral en cualquier centro de trabajo de la empresa, atendiendo al contenido de la Ley 10/2021, de 9 de julio, sobre trabajo a distancia.

También tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla y estarán sometidas a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de las personas trabajadoras. A estos efectos deberán estar adscritas al mismo centro de trabajo en el que desarrollen el trabajo presencial.

Trimestralmente se entregará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras copia de los acuerdos alcanzados entre las personas trabajadoras y la empresa en relación al trabajo a distancia.

Igualmente se les entregará las instrucciones relativas a procedimientos, métodos, protocolos de uso de dispositivos, herramientas y soporte técnico que se hayan puesto en marcha como consecuencia de la implantación del trabajo a distancia, así como todo lo relativo a confidencialidad, protección de datos y medidas de vigilancia y control de las personas trabajadoras.

Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender los dispositivos digitales puestos a su disposición para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo dedicado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada, salvo que se den causas de urgencia justificada.

Se considerará que concurren causas de urgencia justificada cuando se den circunstancias que puedan poner en riesgo a las personas o un potencial perjuicio para la empresa, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

Con el fin de garantizar el derecho a la desconexión digital de las personas, las empresas estarán obligadas, previa consulta a la representación de las personas trabajadoras, a la implantación de las acciones necesarias para alcanzar dicho derecho.

CAPÍTULO 5

Clasificación del personal en razón de sus funciones

Artículo 5.1 *Disposiciones generales.*

La clasificación del personal, consignada en el presente Convenio, es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener previstas todas las plazas enunciadas, si la necesidad y volumen de la empresa no lo requiere.

Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en una empresa una persona que realice las funciones especificadas en la definición de puesto trabajo que se realiza en el siguiente número de este artículo, habrá de ser remunerado, por lo menos con la retribución que le asigna el Convenio.

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

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras, estableciendo el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo (nivel correspondiente al puesto de trabajo), así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en el presente convenio.

Artículo 5.2 *Clasificación según la función.*

El personal sujeto a este Convenio se clasificará en los grupos siguientes:

- I) Personal Directivo.
- II) Personal Técnico.
- III) Profesionales.
- IV) Personal auxiliar y de servicios.

Grupo Profesional I. Personal Directivo

Corresponde a aquellos puestos de trabajo con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad que ejercen el mando, dirección, control y supervisión de las tareas encomendadas a otros puestos y de las personas que los ejercen. La titulación requerida para este grupo profesional será de grado superior o posgrado, o experiencia profesional equivalente.

Los puestos de trabajo y su nivel salarial correspondientes en este grupo son:

Nivel salarial 1.

– Director, directora o gerente: Es quien con el título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de la Empresa o de uno de sus Departamentos, programando, supervisando, coordinando y controlando el trabajo en todas sus fases.

Nivel salarial 2.

– Jefe/jefa de sucursal o delegación: Están incluidos en esta categoría que llevan la representación de la Dirección, Gerencia o Administración de las Empresas fotográficas, ejerciendo por delegación funciones propias de la Dirección de la Empresa teniendo conocimientos técnicos, teóricos y prácticos de esta actividad.

Grupo Profesional II. Personal Técnico

Corresponde a aquellos puestos de trabajo que requieren un alto grado de autonomía, realizando actividades complejas con objetivos definidos y concretos que pueden partir de directrices muy amplias. Pueden ejercer funciones de mando y dirección sobre el personal a su cargo. La titulación requerida corresponde a FP de Grado Superior, titulación universitaria de grado medio, o experiencia profesional equivalente.

Los puestos de trabajo y su nivel salarial correspondientes en este grupo son:

Nivel salarial 3.

– Encargado o encargada de taller: Es quien, con conocimientos técnicos en cuanto a las actividades propias de la Industria Fotográfica en que se ocupe, está al frente de toda o parte de la producción, encargándose de su buena marcha; tiene la responsabilidad en cuanto a la distribución y unidad del trabajo del personal, a la vez que efectúa los presupuestos de los trabajos.

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

Debe saber elaborar costes de mano de obra, confeccionar presupuestos para la realización de trabajos, clases de materiales a emplear y tendrá la capacidad suficiente para realizar ensayos sobre todo tipo de materiales y determinar sus cualidades y defectos, así como las causas y soluciones a emplear en cada caso.

– Jefe/jefa de Asistencia Técnica: Es quien, con la titulación académica adecuada o la formación teórico-práctica equivalente, como responsable del área, dirige, coordina y supervisa al personal adscrito a la misma, realizando con plena responsabilidad y ejecutando con alto grado de perfección las tareas relacionadas con su oficio. Debe poseer la suficiente capacidad de mando y tener pleno conocimiento de las labores correspondientes a las especialidades del personal a sus órdenes, responsabilizándose de la organización y correcta ejecución de los trabajos a realizar.

– Jefe/jefa de Proyecto Documental: Es quien, con titulación universitaria o especialización adecuada en documentación, elabora los proyectos y estudios sobre sistemas de organización documental y de información y planifica su puesta en marcha, supervisando y coordinando el trabajo de los equipos que los ejecutan, y manteniendo los contactos y entrevistas necesarias con las y los clientes para su realización.

– Jefe Administrativo/Jefa Administrativa: Comprende esta categoría el personal que lleva la responsabilidad de la gestión administrativa, teniendo a sus órdenes al personal administrativo que requieran los servicios.

– Jefe/Jefa de Ventas: Son quienes están al frente de una o varias secciones comerciales con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella y con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen funcionamiento de la sección.

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

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

– Navegante Operador/a de fotografía aérea: Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos suficientes realiza todas o cualquiera de las actividades siguientes: Navegación observada y a la estima; conocimiento e interpretación de la cartografía nacional y aeronáutica; planteamiento sobre la mencionada cartografía de vuelos fotográficos y ejecución de los mismos; conocimientos de meteorología y los propios de un Fotógrafo Aéreo.

– Fotógrafo/Fotógrafa aéreo: Es quien, con conocimientos teóricos y prácticos suficientes, tiene como misión fundamental la realización de toda clase de reportajes fotográficos desde una aeronave: y acometerá aquellas funciones que se deriven de su actividad.

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

Nivel salarial 4.

– Técnico/Técnica: Es quien, con la titulación académica adecuada o la formación teórico-práctica equivalente, posee los conocimientos y capacidades necesarias para realizar, bajo una superior dirección técnica, los trabajos de instalación, ajuste, puesta a punto, reparación, desmontaje o pruebas de las máquinas, aparatos o herramientas que constituyen la base de operaciones de la Empresa.

– Delineante: Es el técnico/técnica que está capacitado/a para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamientos e interpretación de planos y trabajos análogos.

– Documentalista: Es quien, con titulación universitaria o especialización adecuada en documentación, ejecuta los proyectos de organización documental y de información, realizando las tareas de catalogación, clasificación, registro, indización y demás inherentes a su trabajo con los materiales documentales. Asimismo, realiza la toma de datos y los análisis previos necesarios para la realización de dichos proyectos y estudios de organización documental e información.

Grupo Profesional III. Profesionales

Corresponde a aquellos puestos de trabajo que requieren un adecuado nivel de conocimientos y que se prestan con un cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión directa y sistemática del superior jerárquico. La titulación será de un nivel equivalente a Bachiller, FP de Grado Medio o similar, o experiencia profesional.

Los puestos de trabajo y su nivel salarial correspondientes en este grupo son:

Nivel salarial 5.

– Fotógrafo/Fotógrafa: Es quien, con la titulación oficial o amplia preparación teórica-práctica reconocida y acreditada, tiene como misión principal todo el proceso de captación y tratamiento de la imagen, en soportes químicos, magnéticos, ópticos u otros sistemas que puedan operar en el futuro, y manteniendo los contactos y entrevistas técnicas necesarias para su realización.

Nivel salarial 6.

– Operador/Operadora de microimagen: Es quien conoce la microfilmación, el revelado y duplicado, y la digitalización, sean cuales fueren las características de su milimetrado y soportes; sales de plata (convencional, parcial o full-reversal), diazo, vesicular, térmica, electrofotográfica, magnética, discos ópticos, y otros tipos que existan

o puedan existir en el futuro, en máquinas manuales, automáticas, electrónicas y otras posibles, así como la alimentación de las citadas máquinas con papel, planos, cartones, cintas magnéticas, diskettes y demás soportes relacionados con los procesos anteriores.

Igualmente, sabrá ejecutar el control y cálculo de los parámetros, cuadros de luz, espejos, lentes, alarmas, cámaras, distancias, así como cualquier otro inherente a dichos procesos y realizar títulos, carga y descarga, introducción de comandos, efectuando en todo caso las pruebas previas y necesarias para comprobar la corrección de las actividades anteriores; conociendo y manejando correctamente todos los instrumentos y equipos que sean necesarios para llevar a cabo las tareas principales de su categoría.

Con independencia de lo anterior, realizará, asimismo, todas las tareas auxiliares inherentes a los procesos de microfilmación, revelado y duplicado y digitalización, como son, entre otros, los de: clasificado, cotejo, grapado y desgrapado, distribución de documentación, indexación, verificación, control de calidad y densidad, ensobrado, búsqueda de incidencias y cualquier manipulado relacionado con dichas tareas auxiliares y principalmente, el buen estado de uso y limpieza de las máquinas, instrumentos y accesorios auxiliares adscritos en lo que respecta a la estructura de los mismos.

Nivel salarial 7.

– Conductor/Conductora: Es quien, estando en posesión del permiso de conducir correspondiente y teniendo conocimientos mecánicos sencillos, ejecuta las labores propias de la conducción de un vehículo de tracción mecánica.

Podrá realizar funciones de recogida y reparto de correspondencia y paquetería acorde a los medios que la empresa ponga a su disposición.

– Retocador/a: Es quien conoce a la perfección el retoque en todas sus fases, en cuanto a los extremos de velado, raspado, corrección de luces y atenuación de defectos en negativos y positivos, u otros sistemas que puedan existir en el futuro.

– Operador/a documental: Es quien, siguiendo las instrucciones de sus superiores, ejecuta los trabajos de archivado de documentación, clasificación, referenciación, inventario y archivo de los materiales documentales o los contenedores de archivo que los guardan, también ejecuta las búsquedas y recoge las devoluciones de las consultas documentales y realiza los expurgos de la documentación, utilizando y manejando las máquinas, útiles y herramientas necesarias para todo ello.

– Operador/a de Imagen: Es quien, actuando sobre el material sensible, que puede consistir en placa virgen, película o papel o vídeo, etc., obtiene la impresión de las correspondientes imágenes. Deberá poseer perfectos conocimientos en cuanto a la clase de fuentes luminosas a utilizar, disposición de las mismas para iluminar adecuadamente al modelo; la clase de material más adecuado por sus características, teniendo en cuenta los tipos de objetivos y filtros a utilizar en cada caso.

– Tirador/a de laboratorio: Es quien posee conocimientos perfectos de todas las clases de material sensible, así como de sus distintas reacciones ante las variadas fórmulas de baño, reveladores y del alumbrado a emplear.

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

– Mecánico/a de Aeronave: Es quien se halla en posesión del título y licencia que le acredita como tal y que, según las calificaciones extendidas por la autoridad aeronáutica, deberá desempeñar sus funciones con arreglo a dicha calificaciones.

Nivel salarial 8.

– Oficial Administrativo/a: Es quien tiene a cargo una función administrativa determinada, dentro de la cual ejerce iniciativa y tiene responsabilidad, con o sin empleados y empleadas a sus órdenes.

– Oficial de Mantenimiento: Es quien, con los conocimientos técnicos adecuados y con la suficiente habilidad y experiencia, en dependencia de un/a superior, realiza los trabajos elementales de montaje, mantenimiento, conservación y reparación de las instalaciones de la Empresa y ejecuta los trabajos necesarios para el normal funcionamiento de los Centros de Trabajo y sus dependencias y, en general cualquier actividad propia de su categoría.

Grupo Profesional IV. Personal Auxiliar y de servicios

Corresponde a aquellos puestos de trabajo que requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas, con total grado de dependencia jerárquica y funcional. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente puede ser necesario un periodo breve de adaptación.

Los puestos de trabajo y su nivel salarial correspondientes en este grupo son:

Nivel salarial 9.

– Montador/a: Es el operario/a que se encarga de hacer los marcos y/o efectuar el montaje de fotografías en bastidores o marcos de cristal, plástico, madera o cualquier otro soporte.

– Operador/a de Máquina Automática: Es quien, actuando sobre material sensible, obtiene la impresión de las correspondientes imágenes utilizando, para ello máquinas automáticas, semiautomáticas o similares adecuadas.

Para tal fin, deberá conocer la clase de material más adecuado, por sus características, teniendo en cuenta los tipos de objetivos y filtros a utilizar en cada caso.

De forma esporádica podrá utilizar ampliadoras manuales.

Con independencia de lo anterior, realizará asimismo todas las tareas auxiliares inherentes a este proceso y muy especialmente al buen estado de uso, mantenimiento y limpieza de las máquinas, instrumentos y accesorios auxiliares.

Nivel salarial 10.

– Limpiador/a: Se entienden por tales las personas que se encargan de la limpieza y aseo de los locales de la Empresa.

– Ordenanza: Es quien realiza recados, encargos, cobros, pagos, recogida y reparto de correspondencia o documentos, gestiones ante organismos oficiales, bancos, etc., y otras funciones de carácter elemental, tanto dentro como fuera de la empresa.

– Ayudante: Es quien, sin preparación adecuada para las categorías que comprende este Convenio ni conocimiento teórico-práctico de ninguna clase, realiza labores que exigen para su ejecución un cierto adiestramiento, una cierta responsabilidad y atención especial, ligadas ambas íntimamente con las categorías propias del Convenio, pudiendo prestar servicios indistintamente en cualquiera de las secciones de la Empresa, con la limitación del grupo profesional al que pertenezca.

– Cobrador/a: Es quien se encarga de entregar los «tickets» o boletos representativos del previo de los trabajos efectuados por las máquinas automáticas o semiautomáticas, cobrando los correspondientes importes.

– Telefonista / Recepcionista: Es el personal que tiene por misión estar al cuidado y servicio de la recepción de la empresa o de una centralita, realizando las tareas propias de la recepción y atención de visitas, orientándolas en las dependencias de la Empresa, y operando centralitas telefónicas, realizando llamadas al exterior, recibiendo éstas, conectando, en su caso, a los teléfonos interiores, localizando personas, etc. También operará teletipos y telefax, remitiendo o recibiendo información a través de los mismos.

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

– Vendedor/a: Es quien, al servicio de una sola empresa, realiza las funciones de prospección del mercado y la promoción y venta de los servicios y productos de la empresa, realizando los desplazamientos necesarios tanto para la captación de clientes como para la atención de los mismos una vez captados.

– Grabador/a de datos: Es quien de acuerdo con las especificaciones oportunas de sus superiores, realiza con corrección y prontitud todos los trabajos que se le encomienden de grabación, verificación, comprobación y salida de datos, operando y preparando para ello los equipos informáticos oportunos y vigilando su adecuado funcionamiento.

Igualmente, sabrá ejecutar los programas informáticos oportunos, y realizar los estrictos cambios de parámetros de los mismos, para adaptarlos a su trabajo diario.

Con independencia de lo anterior, llevará a cabo todas las tareas auxiliares inherentes a los procesos de grabación, como son entre otros: clasificación, cotejo, grapado, desgrapado, distribución, búsqueda de incidencias, manipulados, etc.

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

– Almacenero/a: Es el encargado de recibir las mercancías y distribuir las en las distintas secciones, registrando en los libros el movimiento de material que haya habido durante la jornada, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, indicando el destino de materiales y procedencia.

CAPÍTULO 6

Contratación, ascensos, plantillas y escalafones

Contratación

Artículo 6.1

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

Artículo 6.2

La admisión del personal se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de empleo, debiéndose someter a las personas aspirantes a las formalidades exigidas por la Ley y las fijadas por la empresa en cuanto no se opongan a dicha Ley.

Artículo 6.3

1. La empresa entregará a la representación legal de las personas trabajadoras una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección, sobre los que se establecen el deber de notificación a la representación legal de las personas trabajadoras.

La copia básica se entregará por la empresa en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a la representación legal de las personas trabajadoras, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

La persona representante de la empresa notificará a la representación legal de las personas trabajadoras de las prórrogas de los contratos de trabajo, así como las

denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a los que tuvieran lugar.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato con la legalidad vigente, esta copia básica contendrán todos los datos del contrato a excepción de los que puedan afectar a la intimidad personal.

2. En el caso de contratación con Empresa de Trabajo Temporal, la empresa usuaria deberá informar a la representación legal de las personas trabajadoras sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los diez días siguientes a su celebración. En el mismo plazo deberá entregarles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio, en su caso, de la persona trabajadora puesta a disposición, que le deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal.

En lo no establecido en este Convenio se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente en cada momento.

Artículo 6.4 *Duración de contrato.*

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, salvo que se pacte con otra modalidad, cumpliendo los requisitos establecidos en la legislación vigente y por las causas que se determinen en este Convenio.

Artículo 6.5 *Clasificación del personal en razón de su permanencia en la empresa.*

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

1. Son trabajadoras y trabajadores fijos los contratados por la empresa sin pactar modalidad alguna en cuanto a duración del contrato.
2. Son trabajadoras y trabajadores temporales, los contratados por la empresa en cualquiera de las modalidades de contratación temporal existentes en la legislación vigente y que se especifican en los artículos siguientes y en las condiciones que en los mismos se establece.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

Artículo 6.6 *Contratos por causa productiva.*

Se podrá celebrar contrato por el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del E.T..

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias, su duración no podrá ser superior a seis meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por causas productivas para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las

concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

Artículo 6.7 *Contratos de sustitución.*

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida.

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

Artículo 6.8 *Contrato para la obtención de la práctica profesional.*

Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses.

El trabajador debe entregar a la Empresa fotocopia compulsada del correspondiente título o certificación profesional o, en su defecto, certificado de terminación de estudios que de derecho a la obtención del mismo.

Los representantes legales de los trabajadores podrán exigir la justificación de la titulación o certificación profesional requerida para el contrato a concertar.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año, no pudiendo ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior al año en virtud de la misma titulación o certificado profesional.

El período de prueba para el personal con contrato para la obtención de la práctica profesional no podrá ser superior a un mes.

La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

La retribución establecida para este tipo de contratos será la fijada en este Convenio Colectivo para el grupo salarial correspondiente a las funciones desempeñadas por la persona.

Artículo 6.9 *Contrato de formación en alternancia.*

El contrato de formación en alternancia se regirá, en lo no previsto por este Convenio Colectivo, por lo estipulado en la normativa legal vigente que le sea de aplicación en cada momento.

El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

No podrán celebrarse contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el artículo 9.1 del presente Convenio Colectivo.

La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa.

La retribución establecida para este tipo de contratos no podrá ser inferior al 65% el primer año y al 85% el segundo año, del grupo salarial correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo real de trabajo efectivo.

En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 6.10 *Contrato a tiempo parcial.*

Los contratos a tiempo parcial, celebrados según lo dispuesto en la normativa legal vigente que le sea de aplicación, se formalizarán por escrito en el modelo oficial correspondiente, en el que deberán constar entre otros elementos, si el contrato se celebra por tiempo indefinido o por duración determinada, identificando, en este último caso que justifica tal duración, así como el número y distribución de las horas al día, a la semana, al mes o al año durante las que el trabajador va a prestar sus servicios.

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.

La retribución del trabajador a tiempo parcial estará determinada, proporcionalmente al tiempo de trabajo pactado, por el Salario Base establecido en este Convenio Colectivo para la categoría profesional que ocupe.

En el caso del personal de vuelo de las empresas de fotografía aérea, y dado que las prestaciones de servicios dependen de que se den unas buenas condiciones atmosféricas, el número de horas de trabajo que deberá constar en el contrato se establecerá por estimación anual basada en el número de horas de vuelo realizadas en ese mismo centro de trabajo durante los doce meses anteriores a la fecha de contratación.

La conversión de un contrato a tiempo parcial en un trabajo a tiempo completo o viceversa será con carácter voluntario para el trabajador. La empresa deberá informar a los trabajadores de la existencia de los puestos de trabajo vacantes. Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria y soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso cuando exista vacante en la empresa correspondiente a un puesto de trabajo similar.

Las horas complementarias pactadas para este tipo de contratos, de conformidad con la legislación vigente, no podrán exceder del 40% de las horas ordinarias contratadas, pero, en todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder de límite legal del trabajo a tiempo parcial. El trabajador deberá de conocer el día y hora de la realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

Artículo 6.11 *Forma del contrato.*

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 6.6 de este Convenio, para los contratos por causa productiva, los contratos de trabajo regulados en los artículos 6.7 al 6.10, se consignarán siempre por escrito, con expresión de su objeto, condiciones y duración, debiendo recibir el trabajador una copia debidamente autorizada. De no observarse tales exigencias, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido. También se presumirá existente el contrato por tiempo indefinido cuando se trate de contratos temporales concertados deliberadamente en fraude a la Ley.

Artículo 6.12 *Período de prueba.*

1. El ingreso del personal en la empresa se considerará a prueba, siempre que así se consigne por escrito. Durante este período de prueba el trabajador trabajadora percibirá la remuneración legal correspondiente a la categoría profesional para la que está siendo sometido a prueba en la empresa.

2. La duración del período de prueba para los distintos grupos profesionales establecidos en este Convenio, será según lo establecido en la siguiente tabla:

- Grupo profesional: Personal Directivo 6 meses.
- Grupo profesional: Personal Técnico 3 meses.
- Grupo profesional: Profesionales 1 mes.
- Grupo profesional: Personal auxiliar y de servicios 15 días.

3. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpirá el computo del mismo siempre que así se haga constar por escrito en el correspondiente contrato de trabajo.

4. Durante el período de prueba, tanto las personas trabajadoras como el empresario o empresaria podrán desistir en la prueba o proceder a la extinción del contrato sin previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización, sin perjuicio de la liquidación que le corresponda a la persona trabajadora. Superado el período de prueba, pasará a formar parte de la plantilla y se computará el período de prueba a efectos de antigüedad.

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

Ascensos

Artículo 6.13 *Incorporaciones y promociones.*

Las empresas vendrán obligadas a comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras los procesos de incorporación y promoción que vaya a iniciar la empresa, con la debida antelación a la fecha de publicación. Deberá así mismo publicitar los mencionados procesos en el tablón de anuncios de la empresa.

Artículo 6.14

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

a) Los puestos de Encargado/a o Encargado/a de Taller, Jefe/a de Laboratorio Industrial, Jefe/a Administrativo/a y actividades en vuelo se proveerá dando preferencia al personal de plantilla de la Empresa, mediante concurso-oposición.

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

b) Auxiliar administrativo/a: Los/as Auxiliares Administrativos/as a los cinco años de antigüedad en la Empresa ascenderán automáticamente a Oficial Administrativo/a.

Artículo 6.15

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

Artículo 6.16 *Relación de puestos de trabajo.*

Todas las Empresas vienen obligadas a formar en el mes de enero de cada año la relación de puestos de trabajo sujetos a este Convenio. Dicha relación de puestos de trabajo de la plantilla, recogerá la relación nominal del personal, clasificado por grupos profesionales y categorías, con la especificación de la antigüedad en el cargo o categoría, la antigüedad en la Empresa, y la fecha en que le corresponde el próximo aumento periódico por tiempo de servicio.

La relación de puestos de trabajo confeccionada con arreglo a dichas normas deberá ser expuesto durante 30 días, y dentro de dicho plazo las personas interesadas podrán reclamar ante la dirección de la Empresa, que viene obligada a sellar el duplicado de la reclamación y resolver en el término de quince días.

Si la petición fuera desestimada o no contestada, el interesado/a podrá reclamar ante la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio y la Jurisdicción competente.

Tanto a los Comités de Empresa como a los Delegados/as de Personal se les entregará la misma relación de puestos de trabajo, al que podrán añadirse, a petición de éstos todos los otros datos y documentos que se refieran al ámbito de sus competencias establecidas en este Convenio y la legislación general, con los límites establecidos en la Ley.

Los Comités de Empresa o los Delegados/as de Personal elevarán preceptivamente informe a la Empresa sobre la citada relación de puestos de trabajo.

Artículo 6.17 *Promoción del personal que desarrolla su actividad en vuelo.*

Las personas promocionadas a una actividad de vuelo quedarán sometidos a un período de adaptación de seis meses en la nueva categoría.

De no superar tal período de adaptación volverá a la categoría de procedencia, volviendo a percibir, en tal caso, el Salario Base que corresponda a dicha categoría.

La promoción, entre las personas trabajadoras que lo tengan solicitado, así como la consolidación de la categoría al término del período de adaptación, se producirá aplicando el artículo 6.16.

CAPÍTULO 7

Traslados

Artículo 7.1 *Traslados.*

Los traslados del personal podrán efectuarse:

- a) Por solicitud de la persona interesada.
- b) Por acuerdo entre empresa y trabajador/a.
- c) Por necesidades del servicio.
- d) Por permuta.

Artículo 7.2 *Traslado por solicitud de la persona trabajadora.*

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

Artículo 7.3 *Traslado por mutuo acuerdo.*

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

Artículo 7.4 *Traslado por necesidades del servicio.*

En caso de traslado forzoso, que sólo podrá realizarse por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen o bien por contrataciones referidas a la actividad de la empresa, y esta conlleve forzar un cambio de residencia, previo expediente tramitado al efecto, el trabajador o trabajadora, así como sus representantes legales, deberá ser preavisado por escrito con una antelación de treinta días a la fecha de su efectividad, y tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a extinguir su contrato, mediante la indemnización establecida por la Ley, salvo acuerdo más favorable con la empresa.

Esta facultad de la empresa no podrá ser ejercida con la misma persona en un plazo inferior de 3 años, salvo pacto en contrario de las partes.

La persona trasladada percibirá como compensación, previa justificación, el importe de los siguientes gastos:

De locomoción suya y de sus familiares que con él convivan o que de él dependan económicamente.

De transporte del mobiliario y enseres.

Una indemnización igual a 40 días de salario real.

Las empresas vendrán obligadas además a facilitar a la persona trasladada vivienda similar a su residencia habitual y con renta equivalente a la que hubiere venido satisfaciendo hasta el momento del traslado, y si esto no fuera posible, le abonarán la diferencia justificada de renta, por un periodo máximo de quince meses.

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

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

Artículo 7.5 *Traslados de centro de trabajo a otra localidad.*

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad, deberá ajustarse al procedimiento establecido en la Legislación vigente en cada momento.

Artículo 7.6

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

Artículo 7.7 *Permutas.*

Las personas trabajadoras pertenecientes a la misma empresa y con puestos de trabajo similares que estén destinados en localidades distintas podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso.

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

CAPÍTULO 8

Movilidad funcional

Artículo 8.1 *Funciones superiores.*

El personal incluido en el ámbito de este Convenio podrá ser destinado por la empresa en caso de razones técnicas u organizativas que justifiquen esta medida, a realizar funciones de un nivel salarial superior por el tiempo imprescindible para su atención, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña, reintegrándose el personal a su puesto anterior cuando cese la causa que motivó el cambio.

La realización de funciones del puesto de nivel salarial superior, no podrán prolongarse más de seis meses durante un año u ocho meses durante dos años. De superar este periodo la persona trabajadora tendrá derecho a que le sea reconocida esa función superior y su nivel salarial.

El párrafo anterior quedará sin efecto cuando esta medida se produzca debido a situaciones motivadas por:

- Excedencias con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- Sustitución por permisos de maternidad y/o paternidad.
- Sustitución por incapacidad temporal.

Artículo 8.2 *Funciones inferiores.*

Si por razones técnicas u organizativas de la actividad productiva de la Empresa se destina a una persona trabajadora a trabajos de un nivel salarial inferior al que tenga

asignado, conservará el salario correspondiente a su nivel salarial. Esta situación, que deberá ser comunicada a la representación legal de las personas trabajadoras, no podrá prolongarse más que por el tiempo imprescindible para su atención.

Si la persona trabajadora lo considerara oportuno, podrá plantear resolución de contrato ante la Jurisdicción Social como si se tratase de despido improcedente, cuando considere que se ha producido perjuicio grave de su formación profesional o menoscabo notorio de su dignidad.

Si el cambio tuviera origen en la petición del trabajador o trabajadora, se le asignará el nivel salarial que corresponda a la nueva situación.

Artículo 8.3 *Personal con capacidad física disminuida.*

Las Empresas tratarán de acoplar al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, accidente, enfermedad u otras circunstancias, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones.

Asimismo, la persona trabajadora enferma o accidentada declarada en situación de incapacidad permanente total para la profesión habitual, si conserva la capacidad funcional necesaria para desarrollar otros trabajos dentro de la empresa podrá solicitar de esta el cumplimiento de lo previsto en el párrafo anterior.

Artículo 8.4 *Polivalencias.*

Con el fin de obtener la productividad más óptima en las empresas se posibilitará la polivalencia de la plantilla.

Para alcanzar este objetivo, la persona trabajadora deberá tener la capacitación adecuada; si no la tuviera, se le facilitará la pertinente formación, siendo esta condición necesaria para que pueda ejercer otras funciones diferentes a las realizadas habitualmente.

Estas polivalencias sólo se podrán realizar dentro de los diferentes Grupos Profesionales reseñados en el presente Convenio Colectivo.

Las tareas que se señalan en las definiciones de las funciones como propias de las mismas, son las que se consideran como principales pudiendo cumplimentarse con la realización de otras funciones auxiliares que no sean las propias de su nivel salarial, sin que éstas lleguen, a ser en ningún caso su función principal.

Tanto en el caso de que la polivalencia se diera en trabajos de inferior o superior nivel salarial, y que las funciones que se realizan en ella se transformaran en su actividad principal, se estará a lo dispuesto en el artículo 8.1. y 8.2. del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO 9

Jornada, horas extraordinarias y vacaciones

Artículo 9.1 *Jornada laboral.*

En las empresas afectadas por el presente Convenio se establece una jornada laboral de 39 horas semanales. El cómputo anual será de 1.760 horas máximo anual. La diferencia entre la jornada semanal y el cómputo anual se disfrutará de manera continuada y de mutuo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora.

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

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

El Comité de Empresa o Delegados/as de Personal elaborarán conjuntamente con la empresa el calendario laboral, teniendo que estar éste antes del 1 de enero de cada año. Cuando se realice la jornada continuada de al menos siete horas, se concederá un descanso retribuido de media hora. No obstante, aquellos trabajadores que dispongan de jornada partida, tendrán un descanso retribuido de 15 minutos.

Ambos descansos serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 9.2 *Descanso semanal.*

Toda persona trabajadora que realice la jornada normal pactada en este Convenio, tendrá derecho a un descanso ininterrumpido de día y medio semanal.

Dadas las especiales características de las empresas afectadas por el presente Convenio, las personas trabajadoras dedicadas a reportajes fotográficos tanto terrestres como aéreos, y el personal que tenga que auxiliarles, así como el perteneciente a las empresas contempladas en al artículo 1.1.b) de este Convenio, podrán ser empleadas en domingos y festivos. En este caso la Empresa, con independencia de su salario, le otorgará dos días de descanso durante la semana. Los días de compensación del domingo o festivo se disfrutaran en la semana siguiente a la que hubiera trabajado en domingo o festivo, debiendo ser su disfrute de forma continuada.

Artículo 9.3 *Horas extraordinarias.*

Con el fin de reducir en lo posible las horas extraordinarias en las Empresas afectadas por el presente Convenio se observará el estricto cumplimiento del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos de tener que realizar horas extraordinarias, las empresas realizarán el reparto más equitativo posible, entre las personas que voluntariamente las quieran realizar dentro de la empresa y/o departamento en cuestión.

Las personas con contratos formativos no podrán realizar horas extraordinarias, tal y como regula la propia legislación.

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

En caso de compensación económica el valor de estas, será como mínimo el fijado en las tablas salariales del Anexo I.

Respetando la voluntariedad de las personas en la realización, o no, de las horas extraordinarias, la opción entre la compensación económica o descanso será por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, debiendo ser la compensación durante los tres meses siguientes a su realización.

La empresa informará preceptivamente una vez al mes a la representación de las personas trabajadoras del número de horas extraordinarias de cada persona trabajadora, así como el carácter de las mismas, notificándose mensualmente a la Autoridad Laboral.

Artículo 9.4 *Flexibilidad horaria.*

Las empresas, respetando el número de horas laborales del año, podrán acordar, a través de la representación legal de las personas trabajadoras, o con los propios trabajadores y trabajadoras si no existiese esta representación, el horario más adecuado a sus necesidades productivas, debiendo compensarse los excesos o defectos de horas de trabajo que se puedan producir con el tiempo equivalente correspondiente.

En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular la jornada ordinaria de trabajo, hasta un máximo del 5 por 100 de la jornada anual establecida en el convenio. Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en este Convenio y las personas trabajadoras

deberán conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y hora de trabajo resultante de aquella.

Artículo 9.5 *Registro diario de la jornada.*

La empresa garantizará el registro diario de jornada, objetivo, accesible y fiable en el que de forma fidedigna se refleje el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en el artículo anterior, con el fin de registrar la jornada realmente realizada por las personas trabajadoras en la empresa, controlar los excesos de jornada y las horas extras.

El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las trabajadoras y de los trabajadores a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal ni a los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente, debiendo ser consultado de forma previa con los Representantes de las Personas Trabajadoras.

Los registros de jornada deben ser conservados por las empresas durante cuatro años y estarán a disposición de los trabajadores, trabajadoras y sus representantes legales a mes completo vencido.

Artículo 9.6 *Vacaciones.*

El personal afectado por este Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 23 días laborables de duración para el personal que no trabaje los sábados y de 27 días laborables de duración para el personal que trabaja los sábados, de los cuales al menos 11 y 13 días, respectivamente, serán ininterrumpidos entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Las personas trabajadoras conocerán las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. No obstante, si la empresa antes del 30 de abril no hiciese público el calendario de vacaciones, se entenderá que las mismas comenzarán el primer lunes de agosto.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refieren los párrafos anteriores coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador o trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrán derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Las Empresas que cuenten con más de cien personas trabajadoras fijas en plantilla, estarán obligados a conceder al menos quince días de vacaciones durante el período no escolar de julio y agosto a aquellas personas trabajadoras que así lo soliciten y que tengan hijos e hijas en edad preescolar o escolar. El resto de días de vacaciones podrán disfrutarlos, en las vacaciones escolares de Navidad o Semana Santa, si así lo solicitan.

CAPÍTULO 10

Licencias, suspensiones de contratos y excedenciasArtículo 10.1 *Licencias.*

Las personas trabajadoras, avisándolo con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse de trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo mínimo que a continuación se expone:

a) Por quince días naturales en caso de matrimonio.

En el caso de que el hecho causante se produzca en día no laborable para la persona, el permiso empezará a contarse en el primer día laborable posterior a su celebración.

b) Durante dos días, en los casos de nacimiento de hijo o hija o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo se necesite realizar un desplazamiento superior a 200 kilómetros, el plazo será de cuatro días. Caso de que este desplazamiento sea superior a 400 kilómetros, el plazo se ampliará en un día más, cinco en total. En los casos de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, este permiso se podrá disfrutar durante cualquier momento, tanto en días sucesivos como alternos, a elección del trabajador o trabajadora y siempre que perdure el hecho que lo originó.

En el caso de que el hecho causante se produzca en día no laborable para el trabajador o trabajadora, el permiso empezará a contarse en el primer día laborable posterior a su celebración.

c) Durante un dos día por traslado de su domicilio habitual.

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

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

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

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

h) Por el tiempo indispensable, cuando se curse estudios para la obtención de un título académico o profesional, para la asistencia a exámenes o la reclamación o revisión de los mismos, debiendo ser debidamente justificadas estas ausencias.

i) Por el tiempo necesario para acompañar a hijos e hijas menores de 14 años a consulta médica, así como a los familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad mayores de catorce años dependientes y convivientes con la persona trabajadora, previa presentación de justificante médico que indique que es necesario el acompañamiento, no siendo necesaria la convivencia en el caso de progenitores.

j) Durante dos días, en el año, para asuntos propios. El disfrute de cada uno de estos días no podrá ser acumulable al disfrute de las vacaciones. Tampoco podrán ser disfrutados de forma consecutiva ni ser acumulados de un año a otro.

El disfrute de estos días se podrá realizar en periodos de 4 horas, media jornada, o bien en jornadas completas.

A partir del 1 de enero de 2024 se incrementará en un día los días de asuntos propios, pasando de dos a tres días al año.

Las fechas de su disfrute serán establecidas de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, que podrá excluir para ello los períodos puntas de actividad.

De conformidad con lo establecido en el párrafo anterior, los días de asuntos propios correspondientes a cada año deberán disfrutarse dentro del término del mismo, perdiéndose aquellos que no fueran disfrutados de este modo.

k) En los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. La concreción horaria corresponderá a la persona trabajadora. Se deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

Artículo 10.2 *Nacimiento y cuidado del menor.*

En los casos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, se suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.

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 periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o 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 biológica.

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e

ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

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

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

Artículo 10.3 *Riesgo para el embarazo y la lactancia.*

Se evaluarán los riesgos y se determinarán la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando sea necesario, la no realización de trabajos nocturnos o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permite su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras permita la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto anteriormente será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones del trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la

mujer o del hijo o hija y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 10.4 *Cuidado del lactante.*

Las trabajadoras y trabajadores, por cuidado de un hijo o hija menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Este derecho de ausencia del trabajo (una hora), también se podrá acumular en jornadas completas a continuación de la suspensión del contrato por maternidad o paternidad.

La reducción de jornada contemplada en este artículo constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Artículo 10.5 *Guarda legal.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien 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 en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de su funcionamiento.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, debiendo preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresa y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en la normativa legal vigente de aplicación.

Artículo 10.6 *Excedencias voluntarias.*

Las Empresas concederán a su personal de plantilla que, como mínimo, cuente con una antigüedad de un año de servicio en la Empresa el paso a la situación de excedencia voluntaria, por un período de tiempo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

El paso a la expresada situación podrá pedirse sin especificación de motivos por la persona solicitante y será obligatoria su concesión por parte de la empresa, salvo que vaya a utilizarse para trabajar en otra actividad idéntica o similar a la de la empresa de

origen. Será potestativa su concesión si no hubieran transcurrido cuatro años, al menos, desde el disfrute por el trabajador o trabajadora de excedencia anterior.

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

El trabajador o trabajadora podrá renunciar, a pesar de que se haya solicitado y concedido por un plazo superior a cuatro meses, al resto de la excedencia.

La petición del reingreso deberá hacerse con un mes de antelación a su deseo de reincorporarse al trabajo activo.

La persona en excedencia voluntaria que solicite su incorporación tendrá derecho preferente al ingreso en la vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

La petición del reingreso deberá hacerse dentro del período de excedencia.

En caso de que alguna persona en situación de excedencia no solicitara el reingreso en las condiciones citadas, se entenderá que causa baja voluntaria.

Artículo 10.7 *Excedencias por cuidado de familiares.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años:

– Para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de 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.

– Para atender al cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

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.

Esta excedencia, que podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia por cuidado de familiares será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su incorporación.

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

Artículo 10.8 *Excedencias sindicales.*

El personal, con una antigüedad de tres meses, salvo que sea titulado, en cuyo caso deberá cumplir el período de prueba, que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales o nacionales de una Organización Sindical, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determine. Para acceder a dicha excedencia, se deberá acompañar a la comunicación escrita a su empresa, certificación de la Central Sindical correspondiente en la que conste el nombramiento del cargo sindical del gobierno para el que haya sido elegido o designado.

El trabajador o trabajadora excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la empresa con un plazo no superior a un mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia; en caso de no efectuarlo en tal plazo perderá el derecho al ingreso.

El reingreso, en su caso, será automático, y tendrá derecho a ocupar su puesto de trabajo u otro de la misma categoría o similares características si el anterior ha desaparecido, y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Artículo 10.9 *Víctimas de violencia de género.*

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, correspondiendo a la trabajadora la concreción horaria, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo, computándose la antigüedad durante el tiempo que dure la suspensión del contrato.

Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

CAPÍTULO 11

Retribuciones

Artículo 11.1 *Definición de salario.*

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los períodos de descanso computables como de trabajo, con exclusión de las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador o trabajadora, como consecuencia de su actividad laboral; de las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y de las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales de las personas trabajadoras.

Artículo 11.2 *Salario base.*

Es la parte de la retribución fijada, en función de su categoría profesional, por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que motivan la percepción de los complementos o pluses.

Esta remuneración tiene el carácter de mínima y por jornada completa.

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

Artículo 11.3 *Subida salarial.*

1) Desde el 1 de enero de 2022, los salarios de aplicación de este convenio son los recogidos en las tablas salariales del anexo I.

2) Para 2023: Con efecto de 1 de enero de 2023, se incrementarán los salarios establecidos en este Convenio en una cuantía igual al 3 por ciento, siendo de aplicación los salarios recogidos en las tablas salariales del anexo I.

3) Para 2024: Con efecto de 1 de enero de 2024, se incrementarán los salarios establecidos en este Convenio en una cuantía igual al 3 por ciento, siendo de aplicación los salarios recogidos en las tablas salariales del anexo I.

4) Para 2025: Con efecto de 1 de enero de 2025, se incrementarán los salarios establecidos en este Convenio en una cuantía igual al 3 por ciento, siendo de aplicación los salarios recogidos en las tablas salariales del anexo I.

Conocidos los IPC reales de los años 2022, 2023, 2024 y 2025 si la suma de estos fuese superior al incremento salarial realizado en los mismos cuatro años, deberán actualizarse dichos salarios con la diferencia entre el IPC real de los cuatro años y el incremento salarial realizado.

El incremento salarial pactado en este Convenio Colectivo no es compensable ni absorbible con las mejoras que por cualquier complemento vinieran ya concediendo las empresas, exceptuando dicho incremento de lo dispuesto en los artículos 2.2 y 2.3 del presente convenio.

Se exceptuarán de lo dispuesto en el párrafo anterior las posibles cantidades que, a título de subida a cuenta de este Convenio, vinieran ya abonando las empresas desde el día de su entrada en vigor.

Artículo 11.4 *Inaplicación del incremento pactado.*

Con independencia y sin perjuicio del contenido del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de la aplicación del régimen salarial pactado, deberán seguir el procedimiento y condiciones previstas en este artículo para su no aplicación.

Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial pactados no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos años anteriores. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para los años de vigencia del Convenio.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación de los aumentos de salarios. Para valorar esta situación se estudiarán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante los Sindicatos la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, declaración de impuestos de sociedades, en su caso informe de auditores, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado. En este sentido, en las empresas de menos de 25 personas trabajadoras, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores, por la documentación que resulte precisa dentro de lo señalado en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

En la información a presentar, se incluirá un estudio sobre la incidencia de los salarios en la marcha económica de la empresa. El plan de viabilidad, que la empresa debe presentar, incluirá explícitamente las previsiones y objetivos industriales, comerciales, económicos y financieros a corto plazo, así como los medios destinados a alcanzar tales objetivos.

Los Sindicatos están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Las empresas afectadas por lo establecido en los párrafos anteriores estarán o no sujetas a revisar los salarios durante el año en curso de acuerdo con lo que

específicamente se acuerde entre la empresa y los Sindicatos, debiéndose hacer constar tal decisión en el documento que recoja los acuerdos.

Previa manifestación de estar incluidas en las circunstancias y condiciones justificativas de no hallarse en disposición de afrontar como de necesaria u obligatoria aplicación el incremento salarial pactado en el Convenio Colectivo, las empresas negociarán con los Sindicatos un incremento salarial distinto al pactado en el Convenio.

Para poder acogerse a la cláusula de inaplicación pactada en este artículo, las empresas deberán comunicar a los Sindicatos su intención de hacerlo en el plazo de treinta días naturales desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

Asimismo, las empresas que aleguen lo expresado en párrafos anteriores (exclusión del aumento salarial citado, por hallarse padeciendo grave situación económica), dirigirán escritos, en el plazo de treinta días naturales a partir de la publicación del Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado», a la Comisión Mixta, comunicando tal situación, la cual velará por el cumplimiento exacto, en sus propios términos, de lo dispuesto en el presente convenio. Los escritos deberán ir acompañados de copia de la comunicación hecha a los sindicatos. En todo caso, la intervención de la Comisión Mixta se ceñirá al conocimiento del desarrollo y aplicación del proceso pactado sin injerirse en el conocimiento de datos de las empresas afectadas que pudieran ser calificados como de estricta confidencialidad, correspondiendo la negociación salarial de tales situaciones excepcionales a la propia empresa y a los sindicatos.

Los plazos establecidos para comunicar a los sindicatos y a la Comisión Mixta tienen el carácter de obligatorios. Su incumplimiento impedirá a las empresas acogerse a lo establecido en este artículo.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la empresa y los Sindicatos, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. En el supuesto de desacuerdo, tras treinta días naturales de negociación, las partes podrán conjuntamente solicitar de la Comisión Mixta su mediación o arbitraje.

De solicitarse dicha mediación o arbitraje deberá remitirse a la Comisión Mixta documentación suficiente para que ésta pueda pronunciarse.

Si a juicio de la Comisión la documentación enviada no fuera suficiente para poder dictaminar se dirigirá a las partes solicitando ampliación o aclaración de la misma. En el supuesto de no conducir la mediación a un acuerdo, la Comisión Mixta podrá arbitrar para establecer el incremento de aplicación a la empresa.

Sin perjuicio del contenido del presente artículo, las empresas, además de acudir al procedimiento previsto en este artículo, pueden hacer uso de las posibilidades que les confiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en el momento que concurren las circunstancias en él descritas.

Artículo 11.5 *Gratificaciones extraordinarias.*

1. Las empresas abonarán a sus trabajadores y trabajadoras dos gratificaciones extraordinarias de 30 días de Salario Base más antigüedad cada una, que se harán efectivas el 24 de junio y el 20 de diciembre.

La gratificación que se abone el 24 de junio se devenga durante el primer semestre del año natural, y la que se abona el 20 de diciembre se devenga en el segundo semestre del año natural.

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

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

2. Todo persona trabajadora que cese el servicio en las empresas afectadas por el presente Convenio, con motivo de haber solicitado su jubilación, percibirá una

gratificación extraordinaria en concepto de premio de permanencia en la empresa, cuya cuantía será la que se establece en la siguiente escala:

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

El pago de esta gratificación extraordinaria se realizará en el plazo de 15 días a partir del momento en que tenga reconocida su nueva situación, con excepción del último caso, en que los tres meses de Salario Base, podrán hacerse efectivos en dos pagos mensuales.

Artículo 11.6 *Antigüedad.*

Se abonará a todo el personal, sea cual fuere su categoría profesional un módulo por cada quinquenio de prestación de servicios en la empresa.

El número máximo de módulos a percibir será de cuatro.

El módulo a aplicar a partir del 1 de enero de 2022, por cada quinquenio de prestación de servicios en la empresa, son los siguientes:

Tabla de plus de antigüedad

Número de quinquenios	2022	2023	2024	2025
1	59.67	61.46	63.30	65.20
2	119.33	122.91	126.60	130.39
3	179.00	184.37	189.90	195.60
4	238.68	245.84	253.22	260.82

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

En el caso de que un trabajador o trabajadora cese en la empresa y posteriormente reintrese en la misma, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de la fecha de este último ingreso. Para aquellos personas que antes de la entrada en vigor de este acuerdo estuviesen percibiendo cantidades superiores por este concepto salarial a las establecidas de acuerdo con el nuevo sistema de cálculo, en virtud de anteriores Convenios o normas, se le respetará la cuantía que tuviesen asignada a 31 de diciembre de 1994, sin que sean incrementadas, por ningún motivo, hasta que, de conformidad con lo establecido en el presente artículo no les correspondiese un complemento personal superior, o sea revisado el importe establecido para el módulo.

Artículo 11.7 *Incapacidad temporal.*

La empresa abonará a su personal, a partir de su baja por Incapacidad Temporal, por enfermedad o accidente, y hasta un máximo de 18 meses, la diferencia entre el importe de las prestaciones económicas de la Seguridad Social y su salario.

Artículo 11.8 *Nocturnidad.*

Las personas que presten sus servicios en el turno de las 22,00 a las 6,00 horas, percibirán un plus de nocturnidad cuya cuantía para cada categoría será del 25% del Salario Base.

Artículo 11.9 *Pluses de toxicidad o insalubridad y peligrosidad.*

El personal que preste sus servicios en puestos de trabajo en el que se manejen sustancias tóxicas o trabaje en locales donde se desprendan tóxicos nocivos para la salud, o, aún sin trabajar con sustancias, lo haga en secciones a las que lleguen dichas sustancias tóxicas o nocivas para la salud, percibirá un complemento de puesto de trabajo cuya cuantía será del 25% del Salario Base.

Los trabajos bonificables por toxicidad o insalubridad serán determinados de acuerdo entre las Empresas y los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal.

De no existir acuerdo podrá recurrirse ante la jurisdicción competente.

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

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

Artículo 11.10 *Paga de febrero.*

Las empresas abonarán a sus trabajadores y trabajadoras una paga extraordinaria en el mes de febrero, consistente en el 10% de las catorce mensualidades del Salario Base más antigüedad. Dicha paga deberá hacerse efectiva durante el mes de febrero aunque con la posibilidad de fraccionar su pago por mensualidades de mutuo acuerdo.

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

Artículo 11.11 *Dietas, desplazamientos y salidas temporales.*

Cuando, por necesidades del servicio, se realicen viajes a lugares distintos a los de la residencia habitual, la empresa abonará al trabajador:

1. Los gastos de locomoción:

a) Cuando se utilicen medios de transporte público, el importe del gasto que se justifique.

b) En otro caso cuando se utilice el propio vehículo, debidamente autorizado por la empresa, la cantidad que resulte de computar 0,19 euros por kilómetro recorrido siempre que se justifique la realidad del desplazamiento, más los gastos de peaje y aparcamiento que se justifiquen.

2. Asignaciones para gastos de estancia: Los importes que se justifiquen en hoteles o establecimientos de hostelería, según lo establecido por la empresa en cuanto categoría y precio en cada caso, que deberán reunir, en todo caso, las condiciones de higiene y dignidad apropiadas.

3. Dietas por gastos normales de manutención en restaurantes y demás establecimientos de hostelería: 38,33 euros diarios, para desplazamientos dentro del territorio nacional.

Media dieta: En las salidas temporales en que no se deba pernoctar fuera del lugar de residencia del trabajador, se devengará solo la mitad de la dieta establecida, siempre que se efectúe alguna de las dos comidas principales fuera de su domicilio. Si hubiera de realizar ambas comidas, devengará dieta completa.

Las asignaciones para gastos de estancia y las dietas por gastos normales de manutención se devengarán cuando los viajes o desplazamientos se hayan efectuado a municipios distintos del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia

habitual del trabajador o trabajadora, que se encuentre en otra provincia distinta de la del centro de trabajo habitual o que encontrándose en la misma provincia, tuviera que pernoctar en él.

Artículo 11.12 *Anticipos.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que estos puedan exceder del 90% del importe del Salario devengado.

CAPÍTULO 12

Comités de Empresa y Delegados y Delegadas de Personal

Comités de Empresa

Artículo 12.1

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

1. Trimestralmente, ser informado por la Dirección de la Empresa sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y sobre la evolución probable del empleo en la Empresa.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

Artículo 12.2

Ser informados, con carácter previo a su ejecución por la empresa:

1. Sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.
2. Sobre los planes de formación profesional de la empresa, ejerciendo vigilancia sobre la calidad y efectividad de la docencia en los centros de formación y capacitación de la empresa.
3. Sobre la fusión, absorción o modificación del «Status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
4. Sobre los cambios de titularidad de la empresa, preceptivamente por escrito.
5. Sobre las nuevas contrataciones de personal, conociendo los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
6. Por escrito el cuadro de vacaciones establecido por la empresa, que deberá estar expuesto antes del 30 de abril de cada año.
7. Sobre las estadísticas del índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, los ingresos, ceses y ascensos.
8. Reestructuraciones de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
9. Reducciones de jornada.
10. Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
11. Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
12. Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Artículo 12.3

Ejercer una labor de vigilancia:

1. Sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los Organismos o Tribunales competentes.

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

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

4. Vigilancia y control de las condiciones de Salud Laboral en el desarrollo del trabajo en la empresa.

Artículo 12.4 *Capacidad y sigilo profesional.*

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

2. Los miembros del Comité de Empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los artículos 12.1 y 12.2, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

Delegados y Delegadas de Personal

Artículo 12.5

Los Delegados y Delegadas de Personal tendrán las funciones y competencias del Comité de Empresa.

Artículo 12.6 *Comités de Empresa y Delegados y Delegadas de Personal.*

En todos los supuestos de implantación de sistemas de productividad o modificación sustancial de los existentes, será preceptivo el informe del Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal. La decisión de la empresa podrá ser recurrida ante la Jurisdicción competente, en los términos establecidos por la Ley.

Artículo 12.7

Podrán plantear modificaciones en la clasificación de las personas trabajadoras. Caso no existir acuerdo con la Dirección de la Empresa, resolverá la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio. En caso de desacuerdo en esta Comisión, la persona interesada podrá acudir ante la Jurisdicción competente.

Artículo 12.8

En materia de Seguridad y Salud corresponde al Comité de Empresa designar a los delegados y delegadas de prevención, revocar a los mismos cuando lo considere oportuno y ser informado de las actividades. En cuanto el número de Delegados/as de Prevención se estará a lo previsto en el artículo 35 de la Ley 31/1995 de 8 noviembre, de Prevención de Riesgos laborales.

Artículo 12.9

El Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, oído el Comité de Salud Laboral, podrán recurrir, en caso de desacuerdo con la empresa, ante la Jurisdicción competente, para que dictamine la posible toxicidad de algún puesto de trabajo.

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

Artículo 12.10

La representación legal de las personas trabajadoras será informada con una antelación mínima de 21 días en los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual.

En los casos de modificación de carácter colectivo de condiciones sustanciales de trabajo, la decisión de la empresa deberá ir precedida de un período de consulta con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas que motivan la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Tras la finalización del período de consultas, la empresa notificará a las personas trabajadoras su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos una vez transcurridos treinta días, sin perjuicio del derecho de las personas afectadas a rescindir su contrato ni de la posible reclamación en conflicto colectivo ante la Jurisdicción competente.

Artículo 12.11

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

Artículo 12.12

El Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal participarán conjuntamente con la Dirección de Empresa en el desarrollo de las actividades sociales, culturales y recreativas.

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

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

Artículo 12.13

El Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal tendrán facultades para comprobar los supuestos contemplados en los artículos de trabajos de categoría superior e inferior. En caso de que no sean respetadas las condiciones establecidas en los mismos, el interesado podrá recurrir ante la jurisdicción competente.

Artículo 12.14 *Garantías.*

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador o trabajadora en el ejercicio legal de su Representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado o interesada, el Comité de Empresa o restantes Delegados y Delegadas de Personal y la persona representante del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

b) No podrán ser discriminados en promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán de 30 horas mensuales para su utilización con fines sindicales. Dichas horas no se computarán cuando se produzcan con motivo de la designación de Delegados y Delegadas de Personal o Miembros de Comités de Empresa como componentes de Comisiones Negociadoras del Convenio Colectivo Estatal, así como a las asistencias a las sesiones que se produzcan a tal fin a la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de los cuales transcurren tales negociaciones o vigilancia e interpretación.

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

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

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

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

Artículo 12.15 *Asambleas.*

La representación de las personas trabajadoras dispondrá de 12 horas al año para la celebración de asambleas con el personal, dentro de las horas de trabajo.

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

CAPÍTULO 13

Acción sindical

Artículo 13.1

Las empresas respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente; no podrán sujetar el empleo de una persona trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedirla o perjudicarla de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 13.2

Las personas afiliadas a sus Sindicatos podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

Celebrar reuniones, previa notificación a la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa. Recibir la información que le remita su Sindicato.

Artículo 13.3

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

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados y afiliadas al Sindicato y a las personas trabajadoras en general, la empresa pondrá a su disposición tableros de anuncios que deberán situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo.

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

Artículo 13.4

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

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

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

Artículo 13.5

Las y los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador o trabajadora en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.

Artículo 13.6

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

Delegados/as Sindicales

Artículo 13.7

En las Empresas, o en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por las personas afiliadas a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados/as Sindicales elegidos por y entre su afiliación en la Empresa o en el Centro de Trabajo.

Artículo 13.8

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

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

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

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

Artículo 13.9 *Funciones de los Delegados/as Sindicales.*

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados y afiliadas del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Salud Laboral en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. En el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los miembros del Comité de Empresa.

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

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

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados y afiliadas al Sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores/as cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y

sobre todo proyecto de acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de la plantilla.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Artículo 13.10

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

Artículo 13.11

Los Delegados/as Sindicales que sean designados por su Central disfrutarán de permisos retribuidos para las sesiones de la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio y Comisiones Técnicas creadas en este Convenio, aunque su empresa no esté afectada por los temas a tratar.

Los representantes de las organizaciones sindicales en la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua, u organismo oficial equivalente que lo sustituya, disfrutarán de permisos retribuidos de sus empresas para la asistencia a las reuniones, y en su caso, el día anterior a las mismas.

Artículo 13.12 *Cuota sindical.*

A requerimiento de las personas afiliadas a las Centrales o Sindicatos, las Empresas descontarán en su nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona interesada en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento y la cuantía de la cuota.

Artículo 13.13 *Prácticas antisindicales.*

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

CAPÍTULO 14

Igualdad de trato, planes de igualdad y acoso sexual, moral y por razón de sexo

Artículo 14.1 *Igualdad de trato y oportunidades. Planes de igualdad.*

Principios de Igualdad de trato y oportunidades.

Las empresas del sector están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del nacimiento de hijos, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

– Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

– Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que puedan justificarse

objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Planes de Igualdad.

En base a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro se considera conveniente para el sector la elaboración de un documento cuya finalidad es ser una referencia para aquellas empresas obligadas a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, no disponiendo del mismo. Será obligatoria la negociación, elaboración y aplicación de un plan de igualdad para las empresas que tengan 50 o más trabajadores, siendo algo voluntario para el resto de empresas del sector. Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria.

Una vez alcanzado el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad, cualquiera que sea el momento en que esto se produzca, nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio.

Los planes de igualdad ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Asimismo, en el plan se deben fijar los objetivos, estrategias y sistemas de evaluación y seguimiento del mismo.

Procedimiento de negociación.

Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras. A tales efectos se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

La comisión negociadora tendrá competencias en:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- g) El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Contenido mínimo.

Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.

- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos legales.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Diagnóstico.

El diagnóstico ha de llevarse a cabo, al menos, en las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluyendo salud laboral y la auditoría retributiva.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones, incluido un registro de los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales desagregado por sexo y distribuido por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Igualmente deberán diagnosticarse:

- a) Los criterios y canales de información y comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción.
- b) Los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo.
- c) El lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de la solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

En el Plan de Igualdad se expondrán los resultados del diagnóstico, enumerando los aspectos y las áreas en las que se deban introducir mejoras tras conocerse la situación real de la empresa en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Objetivos.

Una vez realizado el diagnóstico de situación se establecerán los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución.

Irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, clasificación, promoción y formación profesionales, condiciones retributivas y ordenación del tiempo de

trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación personal, familiar y laboral, y entre otros podrán establecerse los siguientes:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
- b) Promover la inclusión del género subrepresentado en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de personas trabajadoras en puestos en los que están subrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de personas trabajadoras infrarrepresentadas y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa.
- f) Información específica al género subrepresentado de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por el otro género.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades haciendo especial hincapié en colectivos con responsabilidades en selección, formación y promoción.
- h) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
- i) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas.
- j) Difundir y ampliar los derechos y garantías para víctimas de violencia de género.
- k) Establecer medidas que garanticen la aplicación de la perspectiva de género a la evaluación de riesgos y la actividad preventiva de la empresa.
- l) Llevar un registro salarial de la plantilla, desagregado por sexo y distribuido por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, de acuerdo a la legislación vigente.

Implantación, seguimiento y vigencia.

En la implantación del plan se ejecutarán las diversas medidas recogidas en el mismo.

Una vez implantado el plan, la Comisión de Igualdad realizará el seguimiento del mismo. La empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras sobre su evolución, con carácter anual, salvo que el propio plan establezca una periodicidad menor.

Si se detectara alguna circunstancia que impidiera la implantación del plan de igualdad, empresa y representantes de las personas trabajadoras establecerán las medidas correctoras necesarias para la consecución de los objetivos fijados en el mismo.

Asimismo, los planes de igualdad preverán mecanismos para su revisión en el caso de aumentos o disminuciones significativas de la plantilla afectada por los mismos, realizando un nuevo diagnóstico de la situación. Su vigencia o duración no podrá ser superior a cuatro años.

Artículo 14.2 *Acoso sexual, moral y por razón de sexo.*

Declaración de principios.

Toda persona trabajadora tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto, y a no ser discriminada, según contempla nuestra Constitución y concretado en el ámbito laboral a través del artículo 4.2 c) y e) del Estatuto de los Trabajadores.

En virtud de este derecho, la representación empresarial y la representación sindical de los trabajadores y trabajadoras se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que

trabajan en su ámbito y asimismo, se garantice la igualdad de trato y el derecho a la intimidad.

En consecuencia, las empresas tienen el deber de garantizar con todos los medios a su alcance que no se produzcan tales situaciones adoptando medidas de prevención y el personal, al servicio de la empresa, tiene la responsabilidad de colaborar para mantener un entorno laboral en el que siempre resulte inadmisibles e indeseables el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo, fomentando y garantizando una igualdad de trato.

Acoso sexual, moral y por razón de sexo.

A efectos del presente Convenio, y sin perjuicio de lo establecido en el Código penal, se entenderá por:

Acoso sexual: la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo y/u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso moral: toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que atente por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de la organización y dirección de una empresa, degradando la condición de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo.

El acoso sexual, moral y por razón de sexo tendrá la consideración de conductas que afectan a la Salud Laboral y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive.

El acoso por razón de sexo y el acoso sexual en el sentido del presente convenio se considerarán discriminación por razón de sexo y, por lo tanto, se prohibirán, y se considerarán faltas muy graves en el capítulo de sanciones.

Protocolo.

El artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que las empresas deberán implementar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo que deberán negociarse con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

Asimismo, los artículos 17.1 y 54.2 g) del Estatuto de los Trabajadores, el Código Penal, los artículos 8.13 y 8.13 bis del Real Decreto Legislativo 5/ 2000 de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y la Ley 31/ 2005 del 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas deben poner todos los medios a su alcance para evitar cualquier acto de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.

Las entidades y organizaciones que firman el presente protocolo, asumen que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, constituyen un atentado a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, por lo que no permitirán ni tolerarán ninguna acción o conducta de esta naturaleza, aplicando, en caso de que se produjera, el régimen de sanciones establecido en la legislación vigente y/o en el presente convenio.

Todo el personal del Sector tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un ambiente laboral en el que no se acepte ni tolere el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo. En concreto, la dirección de la empresa tiene el deber de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan dichas situaciones en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo denuncia, y evitar por todos los medios que la situación se prolongue o se repita.

Le corresponde a cada persona determinar el comportamiento que, bien sea por parte de superior, compañero o perceptor del servicio, le sea inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber utilizando cualquiera de los procedimientos que aquí se establecen.

En consecuencia, el Comité de Igualdad, o en su defecto, los representantes de los trabajadores, se comprometen a observar y seguir el mecanismo establecido en este Protocolo, en caso de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo salvaguardando en todo momento el derecho a la intimidad de la persona que sufra el acoso.

Procedimiento general de actuación.

Se establece un procedimiento especial basado en la confidencialidad y en la celeridad. La persona objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente sin perjuicio de la interposición, por parte de la víctima, de las acciones administrativas o judiciales pertinentes.

En el caso de denuncia por acoso sexual o acoso por razón de sexo, y hasta que el asunto quede resuelto, la empresa establecerá cautelarmente la separación de la víctima y el presunto acosador/a, siendo este último el que será objeto de movilidad, sin que esto suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

En cada empresa y/o centro de trabajo, se creará la figura de la persona mediadora. Ésta se elegirá entre las personas formadas en la materia y podrá ser o no miembro de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, pero en cualquier caso tendrá la misma protección legal que ostentan las y los representantes sindicales. Su misión será la de canalizar las quejas y denuncias que se produzcan por acoso sexual o por razón de sexo. En el momento de recibir una denuncia, se pondrá en conocimiento de la representación legal de las y los trabajadores y la representación empresarial. Se creará una Comisión de seguimiento y control, cuya composición será paritaria (dos personas de la parte social y dos personas de la parte empresarial) que procederá a investigar lo sucedido. Se garantizará el carácter confidencial de toda la información recabada sobre el caso.

La investigación tendrá varias fases:

El trabajo de investigación se realizará en un plazo máximo de diez días hábiles desde la formulación de la denuncia, tras los cuales emitirá un informe en el que se concretarán las actuaciones y sanciones pertinentes.

Igualmente se intentará que la persona presuntamente acosadora, se retracte de lo dicho o hecho. La segunda tendrá un carácter más formal y se desarrollará en el interior de la empresa.

El contenido del régimen disciplinario será de aplicación a todos los trabajadores con independencia del cargo o posición que se ocupe en todo lo relativo al acoso sexual o por razón de sexo.

Todo comportamiento o acción constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se graduará proporcionalmente a la gravedad de los hechos. Se considerará un agravante el hecho de servirse de la situación jerárquica con la persona afectada o con trabajadores cuyo contrato sea temporal, por lo que la sanción se aplicará en su grado máximo.

En todos los casos en los que exista denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, se evitará cualquier represalia contra la víctima, testigos o cualquier otra persona que intervenga en el procedimiento sancionador, siendo dichos comportamientos constitutivos de faltas muy graves.

Formación.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a la realización de cursos de sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo para todos los

trabajadores de la empresa, incluidos directivos. Además se comprometen a organizar cursos de formación específica para las personas implicadas en los procedimientos de prevención, control y sanción del acoso sexual y por razón de sexo.

CAPÍTULO 15

Seguridad y Salud laboral

Artículo 15.1

En materia de Salud Laboral, ambas partes se someten a la legislación vigente, especialmente en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las normas de su desarrollo.

Comisión Seguridad y Salud Laboral.

1. Con objeto de dar cumplimiento a los objetivos contenidos en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, se crea la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud Laboral para fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de las empresas y de las personas trabajadoras en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

La composición de la Comisión será de ocho representantes, cuatro designados por la representación empresarial; y cuatro más designados por la representación sindical, correspondiendo dos a FeSMC-UGT y otros dos a FSC-CCOO.

La Comisión tendrá los cometidos siguientes:

a) La mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como de la prevención de riesgos laborales en el sector.

b) El fomento de la investigación, estudio, promoción de actuaciones y desarrollo de programas con el fin de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector; tendentes a la mejora de la prevención de riesgos laborales y de la salud y seguridad en el trabajo.

c) Llevar a cabo acciones de información y divulgación: serán acciones de divulgación e información, aquéllas que persigan la difusión entre los trabajadores/as y empresarios/as del conocimiento de los riesgos profesionales en el sector así como de los principios de acción preventiva de los mismos, o de las normas concretas de aplicación de tales principios.

d) Llevar a cabo acciones de promoción del cumplimiento de la ley de prevención de riesgos laborales, de los derechos y obligaciones preventivas de los empresarios/as y de los trabajadores/as, que fomenten el conocimiento y la aplicación de las disposiciones legales, reglamentarias, y convencionales en materia de prevención de riesgos laborales, así como de las instrucciones preventivas.

e) Potenciar la formación y cualificación profesional de las personas trabajadoras, de las y los profesionales y de los empresarios y empresarias del sector en materia de prevención de riesgos laborales; incluido el desarrollo de programas dirigidos a la adaptación de todas ellas a las transformaciones industriales, empresariales y tecnológicas que puedan conllevar riesgos laborales.

f) La cooperación con toda clase de entidades y organizaciones que persigan cometidos y objetivos similares.

2. La Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud Laboral, para llevar a cabo sus acciones se financiará según los requisitos dispuestos en la convocatoria de asignación de recursos de acciones sectoriales contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 y posteriores.

3. Esta Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud Laboral quedará constituida a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de este convenio,

teniendo vigencia indefinida, independientemente de que se produzca la denuncia del convenio colectivo.

Artículo 15.2 *Prevención de riesgos laborales.*

Las empresas deberán garantizar la seguridad y la salud de sus plantillas en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

El deber de prevención establecido en el párrafo anterior tiene la consideración de deber laboral y supone, según lo establecido en los artículos 4,2.d y 19 del Estatuto de los Trabajadores y en este artículo, la existencia de un correlativo derecho de los trabajadores y trabajadoras a una eficaz protección.

Conforme a lo establecido en el párrafo anterior, y en el marco de sus responsabilidades, las empresas adoptarán las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, incluidas las actividades de prevención de riesgos laborales, de formación y de información con los medios necesarios.

Artículo 15.3 *Reconocimiento médico.*

La Dirección de la Empresa gestionará ante las Mutuas de Accidentes de Trabajo u Organismos de la Administración competente la realización de un reconocimiento médico cada año, cuyo resultado se entregará a la persona trabajadora. La Empresa tendrá derecho a ser informada sobre su aptitud para desempeñar su trabajo.

Artículo 15.4 *Terminales de ordenadores, pantallas de grabación y pantallas de vídeo.*

El trabajo con terminales de ordenador, pantallas de grabación y pantallas de vídeo, conlleva unas características que pueden derivar en situaciones de estrés, y otras enfermedades laborales.

Para lo cual las personas que prestan sus servicios en cualquiera de estos puestos de trabajo deberán tener la posibilidad de un sistema de organización del trabajo que les permita poder intercalar sus diferentes funciones con el fin de no permanecer demasiado tiempo continuo frente a la pantalla, facilitando así la disminución del riesgo.

Además quien realice trabajos en este tipo de puestos pasará una revisión médica especialmente concebida para el puesto que desempeña (Oftalmología, Traumatología, etc.) que se realizará como mínimo cada año y correrá a cargo de la empresa.

CAPÍTULO 16

Prendas de trabajo

Artículo 16.1 *Prendas de trabajo.*

Las Empresas facilitarán a sus plantillas las prendas de trabajo, siempre en número de dos, adecuadas a las funciones que realicen. Se facilitará uniforme a las personas a quienes la empresa requiera utilizarlos.

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

En los supuestos de excesivo desgaste de las prendas de trabajo debido a las condiciones de trabajo, la empresa las repondrá, sin esperar al cumplimiento del año, siempre que se encuentren en condiciones higiénicas o de presencia inadecuadas.

Las personas trabajadoras, por su parte, vienen obligadas a llevar puestas las prendas que se les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación o de protección que se establezcan en las empresas.

Las prendas recibidas solo podrán usarse durante la ejecución del trabajo.

CAPÍTULO 17

Jubilación

Artículo 17.1 *Jubilación.*

En todo lo referente a jubilaciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 17.2 *Jubilación anticipada.*

Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar la jubilación anticipada en los términos previstos en la normativa laboral y de seguridad social vigentes.

Artículo 17.3 *Jubilación parcial.*

Definición.

Los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo podrán acceder a la Jubilación Parcial, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuando reúnan los requisitos detallados en el Art. 215 del Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La edad de acceso a la pensión de jubilación parcial de una persona a tiempo completo (sin que se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación), se aplica de forma gradual, desde el año 2013 al 2027, en función de los periodos cotizados en el momento del hecho causante. En la vigencia del presente convenio son de:

Año del hecho causante	Edad exigida según periodos de cotización en el momento del hecho causante	Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante	
2022	62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 años y 4 meses
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 años y 8 meses
2024	62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 años y 4 meses

Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.

Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 50%, o del 75% para los supuestos en que la persona relevista sea contratada a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, siempre que se acrediten el resto de los requisitos.

Acreditar un período de cotización de treinta y tres años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

No obstante todo lo anterior, se seguirá aplicando la regulación para la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2023, siempre y cuando se acredite el cumplimiento de los requisitos establecidos legalmente.

Procedimiento de Aplicación.

Las Empresas aceptarán obligatoriamente las solicitudes de Jubilación a Tiempo Parcial que le formulen los empleados y empleadas, siempre y cuando concurran las siguientes condiciones:

- Que no exista la necesidad de amortizar puestos de trabajo.
- Que la persona preavise con una antelación de doce meses respecto de la fecha de la pretendida Jubilación Parcial.
- Que el número de Jubilaciones Parciales no supere el diez por ciento (10%) anual de la plantilla.

No obstante, considerando las especiales características del sector se procurará aplicar la jubilación parcial desde la edad mínima de los trabajadores y trabajadoras exigida legalmente, siempre y cuando concurran las circunstancias necesarias, debiendo atenderse en cada momento a los requisitos que establezca la legislación laboral vigente en cada momento. En este supuesto el preaviso se realizara con seis meses de antelación y la empresa dispondrá de otros seis meses para formalizar la jubilación. Se aceptara reducir a tres meses el periodo de formalización siempre y cuando se preavise con nueve meses.

Tiempo de Trabajo.

Los periodos de trabajo de las jubilaciones parciales, se computarán de manera flexible, atendiendo a la estacionalidad, necesidades complementarias en épocas vacacionales y de descanso y otras necesidades de la Empresa (vacantes por suspensiones de los contratos de trabajo –I.T., maternidad, paternidad, riesgo por embarazo, lactancia–, acciones formativas y otras), con un límite máximo de dos periodos anuales y un preaviso de siete días naturales.

Porcentajes de Contratación.

Que la empresa se compromete, salvo pacto individual en contrario, a aplicarlo en el porcentaje máximo del cincuenta por ciento (50%) para el jubilado parcial, y consecuentemente, que el trabajo parcial sea como mínimo del cincuenta por ciento (50%).

Asimismo, se procurará que el contrato de relevo se suscriba a tiempo completo.

Retribuciones.

Las percepciones de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial (jubilados parcialmente), se abonará de igual manera que el resto de personas a tiempo parcial.

Legalidad.

El presente Acuerdo estará sometido en todo caso tanto en sus condiciones de aplicación como en su vigencia, al cómputo de lo establecido en cada momento en la Legislación Laboral y de la Seguridad Social vigentes.

CAPÍTULO 18

Faltas y sanciones

Artículo 18.1 *Clasificación de las faltas.*

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

Artículo 18.2 *Faltas leves.*

Son consideradas faltas leves:

- 1) Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzca deterioro leve de éste.
- 2) No atender al público con la debida diligencia, cuando esta atención sea propia de sus deberes laborales.
- 3) Las discusiones, sobre asuntos ajenos al trabajo, durante la jornada que produzcan alteraciones en el servicio encomendado.
- 4) No comunicar a su jefa o jefe inmediato los defectos de material o la necesidad de este para seguir trabajando siempre que no se derive trastorno grave.
- 5) No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de Previsión o a cualquier otra obligación legal con la empresa.
- 6) Utilizar maquinarias o herramientas para las que no se está autorizado.
- 7) Conducir un vehículo de la empresa sin autorización.
- 8) Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
- 9) Participar en riñas o juegos.
- 10) No comunicar con la mayor antelación posible la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad demostrada de efectuarlo.
- 11) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 12) No llevar puestas las prendas de trabajo facilitadas por la empresa, cuando sea obligatoria su utilización.
- 13) Las de puntualidad en la asistencia al trabajo siempre que excedan de dos durante el plazo de un mes, con retrasos superiores a diez minutos en cada una de ellas en el horario de entrada.

Artículo 18.3 *Faltas graves.*

Son consideradas faltas graves:

- 1) La reincidencia y/o reiteración en falta leve en el plazo de un mes.
- 2) La ocultación maliciosa de datos a la empresa que puedan afectar a los Seguros Sociales Obligatorios, a las Instituciones de Previsión o a cualquier otra obligación legal con la empresa, salario o cualquier complemento salarial.
- 3) Los retrasos culposos en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados cuando se cause perjuicio grave para la Empresa.
- 4) No dar inmediato aviso de los desperfectos o anomalías observadas en la maquinaria, materiales y obras a su cargo, cuando se derive perjuicio grave para la Empresa.
- 5) Inutilización, deterioro o pérdida de materiales, piezas, maquinaria, herramientas, enseres y mobiliario, por imprudencia imputable a la persona trabajadora.
- 6) La embriaguez o toxicomanía habitual en el trabajo que no repercuta gravemente en el trabajo.
- 7) Tolerar a las personas subordinadas que quebranten las normas de salud laboral.
- 8) Fumar en los lugares en donde estuviese prohibido.
- 9) La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros y compañeras de trabajo.
- 10) No entregar a la empresa en el plazo reglamentario para ello los ejemplares correspondientes de los partes de alta o baja en la incapacidad temporal o de maternidad, cuando de ello se derive perjuicio grave para la empresa.
- 11) La simulación de enfermedad o accidente.
- 12) El abandono del centro de trabajo, sin permiso.

13) Simular la presencia de otra persona alterando los registros o controles de entrada o salida al trabajo.

14) Las de puntualidad en la asistencia al trabajo siempre que excedan de seis durante el plazo de dos meses, con retrasos superiores a diez minutos en cada una de ellas en el horario de entrada, o que la suma del tiempo de retraso de las mismas sea superior a ocho horas.

Artículo 18.4 *Faltas muy graves.*

Son consideradas faltas muy graves:

- 1) La reincidencia y/o reiteración en faltas graves en el plazo de dos meses.
- 2) Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un período de tres meses.
- 3) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo.
- 4) Destrozar o causar desperfectos en materias primas, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- 5) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo.
- 6) Falsear datos en los documentos de control de trabajo.
- 7) Causarse voluntariamente lesiones para simular un accidente de trabajo o simular un accidente de trabajo para hacer valer como tal las lesiones causadas en accidente no laboral.
- 8) Violar el secreto de correspondencia de la empresa.
- 9) Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto a los jefes, compañeros y subordinados, así como a los familiares respectivos.
- 10) Originar riñas o peleas.
- 11) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- 12) La transgresión de la buena fe contractual o el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- 13) La embriaguez habitual o toxicomanía, que repercuta gravemente en el trabajo.
- 14) La reiteración en sanción por falta grave en el plazo de cuatro meses por puntualidad en la asistencia al trabajo.

Artículo 18.5 *Sanciones.*

Las sanciones que procederá imponer en cada caso según las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación por escrito.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo por un período máximo de 10 días. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a 10 días ni superior a un mes. Despido.

Las sanciones por faltas leves, graves o muy graves se comunicarán a la persona sancionada por escrito.

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

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 la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 18.6 Abuso de autoridad.

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

La persona interesada pondrá en tales casos el hecho en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal en un tiempo de tres días para su traslado a la Dirección de la Empresa, que deberá iniciar el oportuno expediente en un plazo máximo de 10 días a partir de la comunicación del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

Si la Dirección de la Empresa no iniciara el expediente en el mencionado plazo, la persona perjudicada podrá recurrir ante la jurisdicción competente.

Artículo 18.7

En los casos de desaparición de bienes que afecten al patrimonio de la empresa o al de las personas trabajadoras, aquella podrá ordenar registro en las taquillas o efectos personales de las mismas, siendo necesaria la presencia de un representante de los trabajadores y trabajadoras para proceder al citado registro.

Artículo 18.8 Privación de libertad.

Comunicado a la Empresa, no se considerará injustificada la falta al trabajo, que derive de privación de libertad de la persona trabajadora, ordenada por autoridad judicial, si ésta posteriormente es absuelta de los cargos que se le hubieren imputado o se sobreseyera el procedimiento.

Artículo 18.9

Las empresas, de acuerdo con la legislación general vigente, podrán ser sancionadas por la autoridad competente, cuando incurran en incumplimiento de las disposiciones legales de carácter laboral. Las sanciones se regirán por el Estatuto de los Trabajadores y por las demás disposiciones legales que existan o pudieran existir.

CAPÍTULO 19**De la formación****Artículo 19.1 Formación continua.**

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del IV Acuerdo Nacional de Formación, de 27 de marzo de 2006, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional y territorial del presente Convenio. Queda facultada la Comisión Paritaria Sectorial creada al efecto para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho acuerdo.

Artículo 19.2 Formación profesional para el empleo.

Los trabajadores y trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de, al menos, veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, acumulables por un periodo de hasta cinco años.

Los fines de la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral son; contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas favoreciendo a lo largo de la vida laboral de las personas trabajadoras la mejora de sus competencias profesionales y sus itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal.

El derecho se entenderá cumplido cuando puedan realizar las acciones formativas programadas por las empresas o bien alguna acción formativa realizada por las administraciones competentes para trabajadores y trabajadoras ocupados, constituida por

los programas de formación sectorial y los programas de formación transversales, así como los programas de cualificación y reconocimiento profesional.

No podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme lo previsto en otras leyes. La concreción del modo de disfrute del permiso será de común acuerdo entre las personas trabajadoras y la empresa y se disfrutará en el plazo máximo de 30 días naturales desde la realización de dicha formación.

CAPÍTULO 20

Varios

Artículo 20.1 *Clandestinidad industrial.*

La Comisión Mixta, en ejecución de su función de vigilancia del presente Convenio, procederá a realizar cuantas actuaciones sean necesarias para combatir la clandestinidad industrial, y ambas partes colaborarán en todo momento, al más eficaz desarrollo de cuanto se dispone en este artículo.

Artículo 20.2 *Cesión o traspaso de empresas.*

La empresa vinculada por este Convenio, que jurisdiccionalmente o de hecho continúe el negocio de otra, se hará cargo de su personal manteniendo todas las condiciones económicas y laborales de la empresa de origen.

Se evitará, en lo posible, mantener duplicidad en las condiciones laborales en establecimientos que realmente formen una sola empresa.

En el caso de que la empresa adquirente pretenda establecer unas solas condiciones laborales para todos los trabajadores, trabajadoras y centros de trabajo, recabará previamente informe de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

Disposición adicional primera.

Ambas partes ratifican su adhesión al «VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Labórale» así como a su reglamento de desarrollo, publicado en el BOE de 23 de diciembre de 2020.

Disposición adicional segunda.

Durante el mes siguiente a la firma del presente Convenio se procederá, entre las partes firmantes, a la constitución de la Comisión de Clasificación Profesional. Esta Comisión, trabajará en la elaboración de un documento sobre la clasificación y definición de nuevos puestos de trabajo y/o sobre los ya existentes.

En caso de acuerdo, los trabajos de esta Comisión, teniendo como fecha tope el día 15 de octubre de 2022, se trasladarán a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, convocada al efecto, la cual los ratificará, si procede, y realizará las gestiones correspondientes para su publicación en el BOE.

ANEXO I

Tablas salariales del convenio colectivo estatal para 2022, 2023, 2024 y 2025

Grupos Salariales: Se entiende por Grupo Salarial a aquel que agrupa a las distintas categorías laborales que tiene un mismo Salario Base.

Los Grupos Salariales son los que a continuación se relacionan e incluye cada uno a las categorías laborales que en ellos se mencionan:

Grupo 1:

Director, Directora o gerente.

Grupo 2:

Jefe/Jefa de sucursal o delegación.

Grupo 3:

Encargado/Encargada de Taller.

Jefe/Jefa de Laboratorio Industrial.

Jefe/Jefa de Asistencia Técnica.

Jefe/Jefa de Proyecto Documental.

Piloto.

Navegante Operador/a de Fotografía Aérea.

Fotógrafo/Fotógrafa Aéreo.

Jefe Administrativo/Jefa Administrativa.

Jefe/Jefa de Ventas.

Grupo 4:

Técnico/Técnica.

Delineante.

Documentalista.

Grupo 5:

Fotógrafo/Fotógrafa.

Grupo 6:

Operador/Operadora de Microimagen.

Grupo 7:

Operador/Operadora de Imagen.

Tirador/Tiradora de Laboratorio.

Retocador/Retocadora.

Operador/Operadora Documental.

Mecánico/Mecánica de Aeronave.

Conductor/Conductora.

Grupo 8:

Oficial Administrativo/a.

Oficial de Mantenimiento.

Grupo 9:

Operador/Operadora de Máquina Automática.

Montador/Montadora.

Grupo 10:

Ayudante.

Grabador/Grabadora de Datos.

Auxiliar Administrativo/a.

USTG

Telefonista/Recepcionista.
 Vendedor/Vendedora.
 Dependiente/Dependiente.
 Almacenero/Almacenera.
 Cobrador/Cobradora.
 Limpiador/Limpiadora.
 Ordenanza.

Tablas salariales del Convenio Colectivo Estatal 2022, 2023, 2024 y 2025

Tablas salariales 2022						
	Salario base	H. extra S. antigüedad	H. extra 1 quinquenio	H. extra 2 quinquenio	H. extra 3 quinquenio	H. extra 4 quinquenio
1	1.561,54	23,80	24,71	25,63	26,53	27,44
2	1.261,26	19,23	20,13	21,05	21,96	22,85
3	1.247,44	19,01	19,92	20,84	21,75	22,65
4	1.204,30	22,08	19,27	20,18	21,09	21,99
5	1.177,17	17,94	18,85	19,76	20,68	21,58
6	1.164,22	17,74	18,65	19,57	20,48	21,38
7	1.087,87	16,58	17,48	18,41	19,32	20,21
8	1.041,62	15,88	16,28	17,69	18,60	19,52
9	996,97	15,20	16,11	17,02	17,91	18,84
10	981,51	14,97	15,88	16,78	17,68	18,60
Limpiador/a	16,13					

Tablas salariales 2023						
	Salario base	H. extra S. antigüedad	H. extra 1 quinquenio	H. extra 2 quinquenio	H. extra 3 quinquenio	H. extra 4 quinquenio
1	1.608,39	24,51	25,45	26,40	27,32	28,26
2	1.299,09	19,81	20,73	21,68	22,62	23,54
3	1.284,87	19,58	20,52	21,46	22,40	23,32
4	1.240,43	22,74	19,84	20,78	21,72	22,65
5	1.212,49	18,48	19,41	20,35	21,30	22,22
6	1.199,15	18,28	19,21	20,16	21,10	22,02
7	1.120,51	17,07	18,01	18,96	19,90	20,82
8	1.072,87	16,35	19,86	18,22	19,16	20,11
9	1.026,88	15,66	16,59	17,53	18,45	19,40
10	1.010,96	15,41	16,35	17,29	18,21	19,16
Limpiador/a	16,62					

Tablas salariales 2024						
	Salario base	H. extra S. antigüedad	H. extra 1 quinquenio	H. extra 2 quinquenio	H. extra 3 quinquenio	H. extra 4 quinquenio
1	1.656,64	25,25	26,21	27,19	28,14	29,11
2	1.338,07	20,40	21,35	22,33	23,29	24,25
3	1.323,41	20,17	21,13	22,11	23,07	24,02
4	1.277,65	23,42	20,44	21,40	22,37	23,33
5	1.248,86	19,03	20,00	20,96	21,94	22,89
6	1.235,12	18,82	19,79	20,77	21,73	22,68
7	1.154,12	17,59	18,55	19,53	20,49	21,44
8	1.105,05	16,84	20,45	18,77	19,74	20,71
9	1.057,68	16,13	17,09	18,05	19,01	19,98
10	1.041,28	15,88	16,84	17,81	18,76	19,74
Limpiador/a	17,12					

Tablas salariales 2025						
	Salario base	H. extra S. antigüedad	H. extra 1 quinquenio	H. extra 2 quinquenio	H. extra 3 quinquenio	H. extra 4 quinquenio
1	1.706,34	26,01	27,00	28,01	28,99	29,98
2	1.378,21	21,01	21,99	23,00	23,99	24,97
3	1.363,12	20,77	21,76	22,77	23,77	24,75
4	1.315,98	24,13	21,05	22,05	23,04	24,03
5	1.286,33	19,60	20,60	21,59	22,60	23,58
6	1.272,18	19,39	20,38	21,39	22,38	23,36
7	1.188,74	18,11	19,11	20,11	21,11	22,09
8	1.138,21	17,35	21,07	19,33	20,33	21,33
9	1.089,41	16,61	17,60	18,60	19,58	20,58
10	1.072,52	16,35	17,35	18,34	19,32	20,33
Limpiador/a	17,63					