

Convenio Colectivo Laboratorios Fotográficos de Barcelona

ÁREA	Barcelona	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
ACTUALIZACIÓN	1997/05/07	VIGENCIA	1997/01/01 — 1997/12/31
DURACIÓN	UN AÑO	PUBLICACIÓN	DOGC
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-laboratorios-fotograficos-de-barcelona/		

Resumen

Convenio Colectivo Laboratorios Fotográficos. Última actualización a: 07-05-1997 Vigencia de: 01-01-1997 a 31-12-1997. Duración UN AÑO. Última publicación en DOGC.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (DOGC de 7 de mayo de 1997)

Visto el texto del Convenio colectivo provincial de trabajo de laboratorios fotográficos presentado por la Asociación de Laboratorios Fotográficos de Cataluña (ALFIC), CCOO y UGT en fecha 19 de febrero de 1997, y de conformidad con lo dispuesto por los artículos 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 11.2 del Estatuto de Autonomía de Cataluña y otras normas de aplicación, resuelvo:

- 1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo provincial de Laboratorios Fotográficos para el año 1997 en el Registro de Convenios de esta Delegación Territorial de Trabajo.
- 2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña.

CAPÍTULO 1.- Ámbito, vigencia y duración



Artículo 1.º Ámbito de aplicación.

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

Artículo 2.º

No están comprendidos en el presente Convenio:

1. El personal dedicado a actividades de índole fotográfica destinadas a artes gráficas o prensa.
2. Los cargos de alta dirección y alto consejo en que concurren las circunstancias y características expresada en el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.º Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de su firma, con independencia de su publicación en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña y/o en el BOP, surtiendo, no obstante, efectos económicos desde el 1 de enero de 1997.

Artículo 4.º Duración.

La duración del presente Convenio se pacta hasta el 31 de diciembre de 1997. Sin embargo, se prorrogará a partir de esta fecha, de año en año, si ninguna de las partes lo hubiese denunciado con una antelación mínima de un mes a la fecha indicada, o al término de cualquiera de sus prórrogas. Finalizada la duración pactada el Convenio seguirá vigente hasta tanto no se sustituya por un nuevo Convenio.

CAPÍTULO 2.- Organización del trabajo

Artículo 5.º

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

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

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

Artículo 6.º

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

1. La Dirección de la empresa deberá informar previamente del nuevo sistema que se pretende implantar al Comité de empresa o Delegados de personal y a Delegados sindicales, si los hubiere.
2. En el supuesto de que no hubiese acuerdo entre la dirección y los representantes de los trabajadores, en relación con la implantación de un nuevo sistema de organización del trabajo, por entender existe vulneración de derechos, ambas partes podrán solicitar conjuntamente la mediación de la Comisión paritaria, y en caso de desacuerdo, podrán recurrir a los procedimientos del Tribunal Laboral de Cataluña.

CAPÍTULO 3.- Ingresos, período de prueba, ascensos, plazo de preaviso, plantillas y escalafones

Artículo 7.º

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

Para el ingreso como fijos de plantilla, tendrán preferencia en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa, sujetas a cualquier modalidad de contratación



temporal, incluyendo los contratos a tiempo parcial, de aprendizaje o en prácticas.

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

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

Artículo 8.º Período de prueba.

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

Personal técnico titulado, seis meses.

Los demás trabajadores, dos meses.

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

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

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

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

La situación de incapacidad temporal interrumpirá el cómputo de este período que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

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

Artículo 9.º Ascensos.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

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



designación por la empresa.

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

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

El sistema de valoración confeccionado por la Dirección será preceptivamente dictaminado por los representantes de los trabajadores, en su caso. En el supuesto de que se produjese desacuerdo por estimar los representantes de los trabajadores que el sistema carece de objetividad, en reunión conjunta, ambas partes tratarán de negociar una solución concordada.

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

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

Artículo 10. Plazo de preaviso.

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

Artículo 11. Plantillas.

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

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

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



Artículo 12. Escalafones.

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

- a) General, que agrupará a todo el personal de la empresa en orden a la fecha de ingreso de cada trabajador.
- b) Especial, que agrupará a los trabajadores por grupos y categorías profesionales.

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

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

Con la misma periodicidad anual la empresa publicará los escalafones para conocimiento del personal, que tendrá un plazo de 30 días a partir de dicha publicación para reclamar ante la empresa sobre la situación que en la misma se le haya asignado. Si la empresa no contesta en el plazo de sesenta días a la reclamación del trabajador, se entiende que accede a la solicitud formulada.

CAPÍTULO 4.- Empleo, contratación, clasificación y definición del personal

Sección 1ª. Disposiciones de carácter general

Artículo 13.

Las clasificaciones del personal, consignadas en el presente Convenio, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas enunciadas si la necesidad y volumen de la empresa no lo requieren.

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

Artículo 14.

El personal de las empresas sujetas a este Convenio se clasificará en la forma siguiente, según la



permanencia al servicio de la misma:

a) Personal fijo.

Es el que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo propio de la actividad a que se dedique la industria.

b) Personal no fijo.

Es el que se detalla y concreta en las distintas modalidades de contratación.

Artículo 15.

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

Sección 2ª. Contratación

Artículo 16.

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

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

Artículo 17. Contrato de interinidad.

Son trabajadores interinos los que ingresan en la empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo que tuvieran suspendido su contrato y cesarán sin derecho alguno a indemnización al incorporarse el titular. Si el trabajador fijo ausente no se reintegrase en el plazo correspondiente, la Dirección de la empresa podrá prescindir del trabajador interino, resolviendo el contrato en el momento correspondiente al término de la reserva del puesto, siempre que ello constase por escrito. En otro caso, el interino pasará a formar parte de la plantilla de



la empresa con carácter fijo.

Artículo 18. Contrato a tiempo parcial.

Son trabajadores contratados a tiempo parcial los que prestan sus servicios durante un determinado número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada habitual. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato, según lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. Contrato en prácticas.

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

La contratación deberá realizarse dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

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

La retribución del trabajador contratado bajo esta modalidad, no podrá ser inferior al 70 por 100 o al 85 por 100 del salario fijado en el Convenio, durante el primer o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, para un trabajador que desempeñe el mismo puesto de trabajo o equivalente.

Artículo 20. Contrato de aprendizaje.

Son trabajadores contratados mediante el contrato de aprendizaje, aquellos mayores de 16 años y menores de 23 años que ingresen en la empresa para la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo cualificado. Este tipo de contrato se registrará por las siguientes reglas:

Duración: No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

Expirada la duración máxima del contrato de aprendizaje, ningún trabajador podrá ser contratado



bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

Actividades: Personal de producción, de taller y servicio técnico de mantenimiento.

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

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

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional u oficio objeto del aprendizaje.

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

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

Retribución: El salario será el indicado en las correspondientes tablas, anexo I del presente Convenio.

La protección social del aprendiz sólo incluirá las contingencias de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por contingencias comunes, prestación económica correspondiente a los períodos de descanso por maternidad, pensiones y Fondo de Garantía Salarial.

En el supuesto de incorporación del aprendiz a la empresa sin solución de continuidad, no podrá concertarse período de prueba, computándose la duración del tiempo de aprendizaje a efectos de antigüedad en la empresa.

Artículo 21. Contrato por circunstancias eventuales.

Los contratos de trabajo que las empresas afectadas por el presente Convenio suscriban para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, deberán sujetarse a los siguientes requisitos:

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



2. La duración máxima será de nueve meses en un período de doce.
3. La duración mínima será de un mes y las prórrogas, de igual duración.
4. En todos los casos y con independencia de su duración, el cese por expiración del tiempo convenido deberá comunicarse por escrito al trabajador, teniendo derecho a percibir como cuantía indemnizatoria por rescisión, el valor de un día de salario por mes de prestación de trabajo realizado.

Artículo 22. Contrato por obra o servicio determinado.

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

1. Debe especificarse convenientemente la causa justificativa del contrato, es decir, la obra o servicio a realizar, los cuales tendrán que identificarse con claridad y precisión en el contrato.
2. En todos los casos y con independencia de su duración, el cese por expiración del tiempo convenido deberá comunicarse por escrito al trabajador.
3. Si la duración del contrato por obra o servicio determinado excediese de dos años, a la finalización del tiempo de prestación de trabajo, el trabajador tendrá derecho a una cuantía indemnizatoria por el valor de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año.

Artículo 23. Contrato por lanzamiento de nueva actividad.

Los contratos de trabajo que las empresas afectadas por el presente Convenio suscriban bajo esta modalidad de contratación tendrán una duración mínima de seis meses y máxima de tres años, admitiéndose prórrogas al mismo por igual duración mínima indicada.

Serán además requisitos indispensables:

1. Se debe identificar en el contrato con claridad y precisión la nueva actividad y la fecha de su lanzamiento.
2. El cese por expiración del tiempo convenido de este contrato deberá comunicarse por escrito al trabajador.

Sección 3ª. Clasificación según la función



Artículo 24.

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

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

Administrativos.

Se integran en este grupo las siguientes categorías profesionales:

- a) Jefe de administración.
- b) Oficial de primera.
- c) Oficial de segunda.
- d) Auxiliar.

Técnicos.

Quedan incluidos en este grupo:

- a) Jefe de laboratorio.
- b) Supervisor de producción, automática y manual.
- c) Supervisor de sistemas digitales y vectoriales.

Personal de producción.

Constituyen este grupo las siguientes categorías:

- a) Oficial filtrador.
- b) Tirador de primera.
- c) Tirador de segunda.
- d) Ayudante, oficial de tercera.
- e) Oficial revelador.
- f) Operador de procesadora de películas, oficial de segunda.



- g) Operador de procesadora de papel, oficial de segunda.
- h) Ayudante de procesadora, oficial de tercera.
- i) Oficial de primera de microfilmación.
- j) Oficial de segunda de microfilmación.
- k) Ayudante, oficial de tercera de microfilmación.
- l) Oficial de primera de imagen digital y vectorial.
- m) Oficial de segunda de imagen digital y vectorial.

Personal comercial.

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

- a) Jefe de ventas.
- b) Agente de ventas.
- c) Dependienta/e.

Personal de expedición y distribución.

Quedan incluidos en este grupo:

- a) Oficial de primera.
- b) Ayudante, oficial de tercera.
- c) Conductor repartidor.
- d) Almacenero.

Personal de taller y servicio técnico de mantenimiento.

Dentro de este grupo se encuadran:

- a) Encargado.
- b) Oficial de primera.
- c) Oficial de segunda.

Personal servicios generales.

Constituyen este grupo las siguientes categorías:

- a) Vigilante.
- b) Limpieza.
- c) Ordenanza.
- d) Telefonista.



Sección 4ª. Definiciones

Artículo 25. Técnicos.

Quedan incluidos en este grupo:

a) Jefe de laboratorio: Es la persona que, en representación y delegación de la empresa y poseyendo conocimientos técnicos propios de título superior o equivalente en cuanto a las actividades propias de las secciones de la industria fotográfica en que se ocupe, está al frente de toda la producción, encargándose de su buena marcha, tiene la responsabilidad de la distribución y cuida del personal; asimismo se ocupa del control y supervisión de los procesos químicos, ajuste de todas las máquinas de positivar y puede sustituir al titular de cualquier especialidad.

b) Supervisor de producción, automática y manual: Es la persona que, con capacidad para dirigir todas las actividades de cualquier sección del laboratorio profesional o aficionado y con dotes de iniciativa, posee formación técnica a nivel de titulado medio y conocimientos teóricos y prácticos de fotografía, filtraje y ajuste de los Printer, así como de copias, diapositivas, ampliaciones y, en general, de todas las operaciones que se efectúen en los expresados laboratorios de color, teniendo la facultad de organización necesaria para el funcionamiento de los mismos. Igualmente, tendrá capacidad técnica suficiente para realizar ensayos sobre materiales sensibles y determinar sus defectos o cualidades, así como las causas y remedios a emplear en cada caso.

c) Supervisor de sistemas digitales y vectoriales: Es la persona conocedora y con práctica en el manejo de los “software” y “hardware” más comunes (usuales) existentes en el mercado concebido para el área digital y vectorial. Tendrá capacidad para utilizar cada programa en las diversas aplicaciones necesarias en el laboratorio, así como sus interrelaciones y problemática que se le presente, responsabilizándose del trabajo de la sección.

Artículo 26. Personal de producción.

Constituyen este grupo las siguientes categorías:

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

Esta categoría se asimila a la de oficial de laboratorio.



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

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

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

c) Tirador de segunda: Es la persona encargada de la producción de copias mediante el adecuado manejo de la Printer automática o de la duplicadora de microfilm u ordenadores de tratamiento de imagen.

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

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

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

d) Ayudante, oficial de tercera: Es la persona dedicada a las tareas auxiliares tales como acabado, coleccionadoras, cortadoras, empalmadora, enmuescadoras, preparación de baños, revelado de negativos y papel.

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

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

f) Operador de procesadora de películas, oficial segunda: Comprende esta categoría el personal que, conociendo a la perfección el procesado de películas negativas y positivas, bien manual o por medio de máquinas automáticas o semiautomáticas, conozca los distintos procesos, tipos y marcas existentes en el mercado, así como las reacciones químicas producidas durante el proceso y forma de corregir una anomalía que se le presentara. Será responsable del entretenimiento y buena marcha de



la máquina que le sea encomendada a su cuidado, debiendo avisar inmediatamente de cualquier avería que se produzca en la misma. Deberá realizar la limpieza y cuidados que necesite la máquina que utiliza.

g) Operador de procesadora de papel, oficial de segunda: Es la persona que controla el revelado de las copias sobre el papel. Deberá conocer los tipos de papel utilizados en el laboratorio, así como los procesos que le corresponden.

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

h) Ayudante de procesadora, oficial de tercera: Es la persona que, conociendo el procedimiento de las procesadoras de revelado de papel o de negativo, es responsable de la carga y recogida del material revelado y deberá avisar de cualquier anomalía que se produzca.

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

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

j) Oficial de segunda de microfilmación: Es la persona encargada de la producción de negativos o positivos mediante el adecuado manejo de microfilmadora u ordenadores, partiendo de fotografías; soportes opacos; traslúcidos, magnéticos, o creando imágenes.

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

k) Ayudante, oficial de tercera de microfilmación: Es la persona dedicada a tareas auxiliares bajo la supervisión del responsable de su área de trabajo.

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

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



l) Oficial de primera de imagen digital y vectorial: Es la persona conocedora de todo tipo de escaners, ordenadores y demás periféricos con los que trabaja con suficiente experiencia en el mundo de la imagen fotográfica para poder realizar y evaluar la digitalización a partir de soporte en papel o película. Conocerá asimismo los programas que le sean necesarios para realizar su labor.

m) Oficial de segunda de imagen digital y vectorial: Es la persona que manipula en forma parcial los elementos y sistemas indicados para el oficial de primera.

Artículo 27. Personal comercial.

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

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

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

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

Artículo 28. Personal de expedición y distribución.

Quedan incluidos en este grupo:

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



empresa.

b) Ayudante, oficial de tercera: Es la persona que conociendo a la perfección el trabajo a desarrollar en la sección y bajo las órdenes del oficial de distribución, colabora con éste para la mejor ejecución del mismo.

c) Conductor repartidor: Es el operario que, con carné de conducir y conocimientos mecánicos sencillos, ejecuta la labor propia de la conducción de vehículos de tracción mecánica, efectuando las recogidas y entregas de material y trabajos que la empresa le asigne. Asimismo llevará el control de entradas y salidas de los trabajos de la ruta y pasará a quien corresponda las reclamaciones o encargos especiales que reciba de los clientes de su zona. A requerimiento de la empresa, efectuará los cobros de los recibos correspondientes a su ruta.

d) Almacenero: Es quien, conociendo a la perfección el funcionamiento y cuidado del almacén, colabora en la buena marcha del mismo y tiene la responsabilidad de todo el material que le sea encomendado, así como el control de existencias de todo el material.

Artículo 29. Personal de taller y servicio técnico de mantenimiento.

Dentro de este grupo se encuadran:

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

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

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

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

Artículo 30. Personal de servicios generales.

Constituyen este grupo las siguientes categorías:

a) Vigilante: Se entiende como tal al encargado de la vigilancia de los locales de la empresa, quien debe avisar inmediatamente de cualquier anomalía que observe.



- b) Servicio de limpieza: Se entiende como tal quienes se encarguen de la limpieza y aseo de los locales de la empresa.
- c) Ordenanza: Es el personal contratado por la empresa para las tareas y recados encomendados por la misma.
- d) Telefonista: Es el personal que atiende la centralita.

CAPÍTULO 5.- Movilidad geográfica y movilidad funcional

Artículo 31. Traslados.

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

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.
2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.
3. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa, que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

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

La decisión del traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador, salvo lo que al respecto esté establecido en la empresa por pacto expreso, tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto, comprenderá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: locomoción del interesado y de



los familiares a su cargo y que convivan con él, los transportes de mobiliario, ropa y enseres y una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real. Las empresas vendrán obligadas a facilitar al traslado las ayudas necesarias para poder acceder al disfrute de una vivienda de características similares a la que viniera ocupando, abonando, si ello fuera necesario, la diferencia de renta de más.

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

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el artículo 40.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren nuevas causas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de ley y se entenderán nulos y sin efecto.

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

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

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

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

Artículo 32. Desplazamientos que exijan cambios de residencia.

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

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso



de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

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

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

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

Artículo 33. Desplazamientos que no exijan cambios de residencia.

Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo percibirán una dieta de 1.955 ptas., cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio; de 3.304 ptas., cuando realicen las dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, y de 6.601 ptas. si, además de realizar las dos comidas principales fuera, pernoctaran fuera de su domicilio. Dichas dietas se devengarán íntegramente el día de salida.

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

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

Cuando para los desplazamientos el trabajador utilice su propio vehículo se establecerá, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, una cantidad por kilómetro, para cuyo cálculo se tendrá en cuenta el coste de los factores que conforman el mantenimiento del vehículo, amortización, seguro de accidente, etc., teniéndose en cuenta lo que al respecto establezcan las revistas especializadas en la materia, sin que en ningún caso dicha cantidad por kilómetro pueda estar por debajo de las 35 ptas.

Artículo 34. Movilidad funcional.

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



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

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

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objeto de ineptitud sobrevinida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Artículo 35. Resolución de conflictos.

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

CAPÍTULO 6

Sección 1ª. Retribuciones y aumentos periódicos

Artículo 36.

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

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

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



Artículo 37. Salario base.

Será el que se determina para cada categoría en las columnas correspondientes del anexo I de este Convenio.

Los incrementos pactados según constan en la disposición final primera no serán compensables ni absorbibles por ningún concepto, a excepción de las cantidades entregadas por las empresas a sus trabajadores a cuenta del Convenio a 1 de enero de 1997.

Sección 2ª. Complemento personal del salario base

Artículo 38. Antigüedad.

1. La antigüedad se devengará por trienios al 3 por 100 hasta el tope máximo del 24 por 100.
2. Cuando el trabajador cambie de categoría profesional, conservará el valor del trienio devengado añadiéndose al nuevo valor, pero serán devengados al 3 por 100 del salario base del Convenio en su nueva categoría profesional, sin poder rebasar nunca un cómputo total de ocho trienios.
3. A los trabajadores que durante 1995 cumplieran un nuevo valor de trienio, si su valor total superara el 24 por 100 del tope pactado, se le respetará su devengo el 3 por 100 quedando la cuantía resultante congelada de futuro.

Asimismo todos aquellos trabajadores que no encontrándose en la situación contemplada en el párrafo anterior estuvieran percibiendo a 1 de enero de 1995 un importe de antigüedad igual o superior al 24 por 100 del salario base convenido, se le respetará su cuantía quedando congelada de futuro.

Sección 3ª. Complementos de puesto de trabajo

Artículo 39. Plus de nocturnidad.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio que realicen su jornada laboral de las 22 horas hasta las 6 horas, recibirán en concepto de nocturnidad el 25 por 100 del salario real.

Sección 4ª. Complementos de cantidad y calidad de trabajo



Artículo 40. Horas extras.

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

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

No obstante lo indicado las horas extraordinarias realizadas podrán compensarse mediante horas de descanso equivalente con el recargo de incremento señalado en el párrafo anterior.

Si la empresa optara por la compensación en descanso, deberá tener en cuenta:

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

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

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

Artículo 41. Horas estructurales.

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

Sección 5ª. Complementos de vencimiento periódico superior al mes

Artículo 42. Gratificaciones de Navidad y 15 de julio.

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

Estas gratificaciones tendrán un devengo semestral dentro del año natural y se abonarán a prorrata



del tiempo de permanencia en la empresa.

Artículo 43. Paga de marzo.

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

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

Sección 6ª. Trabajo a prima, tarea o destajo

Artículo 44. Incentivos.

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

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

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

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

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

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



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

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

1. Por un reforma de los métodos, medios o procedimientos.
2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.
4. Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las de grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a cuatro meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso y, en todo caso, la cobertura de vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de



ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas en el artículo 41 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 45. Liquidación mensual.

Las empresas liquidarán los emolumentos correspondientes al personal a su servicio mensualmente; sin embargo, anticiparán a cuenta, siempre que lo solicite el trabajador, el 90 por 100 del salario devengado en la fecha de la solicitud.

CAPÍTULO 7.- Jornada de trabajo y vacaciones

Artículo 46. Jornada de trabajo.

La duración máxima de la jornada anual será de 1.785 horas efectivas de trabajo para 1997.

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

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

1. Del 2 de julio al 20 de septiembre, 45 horas de trabajo efectivo, de lunes a sábado.
2. Para el resto del año se trabajan sólo ocho sábados en dicho período distribuyéndose de la siguiente forma: Dos el mes de diciembre, uno en carnaval, dos en Semana Santa y tres el mes de mayo.

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



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

Artículo 47. Vacaciones.

Las vacaciones serán de 30 días naturales al año.

El 100 por 100 del personal tendrá derecho a disfrutar de 14 días naturales continuados, como mínimo, de junio a septiembre, ambos inclusive, y los 16 días restantes, igualmente continuados, en los restantes meses del año.

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

Artículo 48. Baja por incapacidad temporal en vacaciones.

1. Los días de baja por incapacidad temporal producidos en los períodos de vacaciones, no se contabilizarán como disfrutados por los trabajadores afectados, debiendo realizarse (disfrutarse) posteriormente, dentro del año natural.
2. Asimismo, los días coincidentes con el período de vacaciones, de una baja por incapacidad temporal iniciada con anterioridad a las mismas, no se contabilizarán como disfrutadas, debiendo realizarse posteriormente dentro del año natural.
3. Los partes de confirmación de baja deberán remitirse a la empresa en un período no superior a 48 horas de producirse éste. De no efectuarlo se perderá el beneficio de consideración de vacaciones no disfrutadas.

CAPÍTULO 8.- Enfermedades, excedencias, servicio militar, licencias, jubilación, premio a la natalidad y dote por matrimonio

Artículo 49. Enfermedad y accidentes.

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



Artículo 50. Seguro de invalidez y muerte.

Las empresas afectadas por este Convenio se comprometen a contratar un seguro de accidente que cubra la jornada laboral, así como el tiempo de traslado de su domicilio al centro de trabajo y viceversa por el camino habitual, para el caso de invalidez o muerte, para todos los trabajadores afectados por este Convenio, asegurando un capital de 3.000.000 de ptas. por trabajador. Los riesgos que se produzcan con ocasión o como consecuencia del trabajo, se cubrirán con arreglo al siguiente desglose:

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

Artículo 51. Excedencias.

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

a) Voluntaria: El trabajador con al menos una antigüedad de un año al servicio de la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años y no mayor de cinco. En caso de concederse la excedencia, no se computará a ningún efecto el tiempo transcurrido en esta situación.

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

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

b) Forzosa: Se concederá en los siguientes casos:

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

2. Para el cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria.

En ambos casos la reserva de puesto es obligatoria y el tiempo de duración de la excedencia computará a efectos de antigüedad.



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

Artículo 52. Servicio militar y prestación social sustitutoria.

Las gratificaciones extraordinarias del 15 de julio y Navidad, así como la paga denominada “de marzo”, serán abonadas al personal durante su servicio militar o prestación social sustitutoria, siempre que tenga a su cargo cualquiera de los familiares con derecho a asistencia sanitaria y que consten en su cartilla de enfermedad. No obstante, el personal que no se encuentre en esta situación al incorporarse para efectuar el servicio militar o prestación social sustitutoria y que tenga una antigüedad de dos años al servicio de la empresa, se le abonará, al practicarle la liquidación de sus haberes por su cese temporal, la cantidad de 73.025 ptas.

Artículo 53. Licencias.

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

- a) Licencia de 15 días naturales en caso de contraer matrimonio.
- b) Licencia de tres días naturales por nacimiento de hijo.
- c) Licencia de dos días, que podrá ampliarse hasta cuatro cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, nietos, abuelos, hermanos, hijos y padres del trabajador o del cónyuge.
- d) Por traslado de domicilio habitual, un día.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal, o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia.

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

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Los trabajadores inscritos en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos para la



obtención de un título académico o profesional tendrán derecho:

1. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
2. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia de cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
3. A la división de las vacaciones anuales en períodos distintos de los previstos en el artículo 47 del presente Convenio, siempre que ello sea compatible con la organización razonable del trabajo en la empresa.

Artículo 54. Jubilación.

Los trabajadores que habiendo cumplido los 65 años se jubilen antes de cumplir los 66, tendrán derecho al abono de las siguientes cantidades:

115.796 ptas., si llevan quince años al servicio de la empresa.

155.558 ptas., si llevan treinta años al servicio de la empresa.

Artículo 55. Premio de natalidad.

Los trabajadores de las empresas afectadas por este Convenio recibirán un premio de 11.582 ptas. por el nacimiento de cada hijo.

Artículo 56. Matrimonio.

1. El personal que al contraer matrimonio continúe prestando servicio en la empresa, tendrá derecho a percibir, por una sola vez, la cantidad de 15.439 ptas.
2. El personal que contraiga matrimonio y cese en la empresa por tal motivo, percibirá la dote de una mensualidad del salario real por año de servicio en la empresa, hasta un tope de seis mensualidades.

CAPÍTULO 9.- Prendas y equipos de trabajo



Artículo 57.

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

CAPÍTULO 10.- Faltas y sanciones

Artículo 58. Faltas.

Faltas leves. Se consideran faltas leves:

Las faltas de puntualidad de 61 a 90 minutos acumulados sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

El no notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia del trabajo a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

Abandonar el trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo causare perjuicio de alguna consideración a las empresas o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente la falta podrá considerarse como grave o muy grave, según los casos.

Faltas graves. Se considerarán faltas graves:

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

La acumulación de tres faltas leves en un período de seis meses.

Faltar de 1 a 3 días al trabajo durante el período de 30 días sin causa que lo justifique.

Faltas muy graves. Se consideran faltas muy graves:

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

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

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

Artículo 59. Sanciones.

Por faltas leves:

Amonestación verbal.



Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días.

Despido.

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

CAPÍTULO 11.- Salud, seguridad laboral, formación profesional y resolución de conflictos

Artículo 60.

En relación con la salud y seguridad laboral, la formación profesional y la solución de conflictos de trabajo, se estará a lo establecido en el Acuerdo interprofesional de Cataluña, firmado por los sindicatos CCOO y UGT y la patronal Fomento de Trabajo Nacional, de fecha 7 de noviembre de 1990. En consecuencia, ambas partes, en representación de los trabajadores y las empresas comprendidas en el ámbito personal del presente Convenio, se someten expresamente, a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural, que puedan suscitarse y específicamente, las discrepancias surgidas durante los períodos de consulta, en los casos y plazos previstos en los artículos 40 (“Movilidad geográfica”), 41 (“Modificación de las condiciones de trabajo”), 47 (“Suspensión del contrato de trabajo”) y 51 (“Resolución del contrato de trabajo”), del Estatuto de los Trabajadores, en la nueva redacción dada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

CAPÍTULO 12.- Representación de los trabajadores

Artículo 61. Representación de los trabajadores.

La empresa reconoce a los representantes de los trabajadores, elegidos libre y democráticamente



según la normativa vigente, estándose a lo dispuesto en esta materia en el Convenio general de la Industria Química.

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

CAPÍTULO 13.- Comisión paritaria

Artículo 62. Comisión paritaria.

1. De acuerdo con lo previsto por las partes deliberantes del Convenio, se constituye una Comisión paritaria para la vigilancia, cumplimiento e interpretación auténtica de lo pactado.
2. La Comisión paritaria tendrá que reunirse con carácter vinculante a petición de cualquiera de las partes. Ambas partes de la Comisión podrán recabar en su caso, la asistencia de sus respectivos asesores y el nombramiento de un presidente.
3. La Comisión paritaria emitirá informes a instancia de cualquier parte afectada por el presente Convenio que plantee problemas concretos o a petición del Juzgado de lo Social ante el que se ventilen cuestiones reguladas por el Convenio.
4. La Comisión paritaria quedará integrada, en cuanto a la representación social, por doña Antonia Hernández Simón y doña Enrica Canudas Más y, en cuanto a la representación económica, por don José Perxés Freixas y don Enric Galve Montero.

DISPOSICIONES FINALES.

Disposición final primera. Incremento salarial y abono de atrasos.

El incremento salarial pactado, alcanza un 3 por 100 sobre tablas salariales del Convenio para el año 1996.

Los abonos de atrasos se efectuarán como máximo el día 30 de abril de 1997.

Disposición final segunda. Revisión salarial.

En el supuesto de que el índice de precios al consumo (IPC) fijado por el Instituto Nacional de Estadística registrase a 31 de diciembre de 1997 un aumento superior al 2,6 por 100 respecto a 31 de diciembre de 1996, se efectuará una revisión salarial en el exceso de la indicada cifra.



Tal incremento de revisión se abonará con efectos de 1 de enero de 1997, sirviendo como base para el incremento salarial de 1998 y las consiguientes tablas salariales.

Disposición final tercera. Compensación y vinculación a la totalidad.

Las mejoras económicas contenidas en el presente Convenio serán compensables en cómputo anual, con todos los aumentos retributivos de cualquier índole que puedan establecerse en el futuro por disposición legal, nuevo Convenio colectivo, cualquiera que fuera su ámbito o por acuerdo particular. Dada la unidad del contenido de este Convenio se entenderá automáticamente rescindido y sujeto a revisión si no fuera registrado en su integridad.

Disposición final cuarta. Inaplicación de incrementos salariales del Convenio.

1. El incremento salarial pactado podrá no aplicarse en su totalidad cuando la empresa demuestre objetiva y fehacientemente pérdidas en el último año, y que la aplicación íntegra puede causar daños irreparables en la economía de la misma, teniendo en cuenta las previsiones del ejercicio en curso. A tales efectos será requisito imprescindible:

a) Comunicar a los representantes de los trabajadores y a la Comisión paritaria, en el plazo de 30 días naturales desde la publicación del Convenio colectivo en el BOP o Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña, su intención de acogerse a la presente disposición.

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

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

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

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



tales datos se refieran a los resultados integrados consolidados del grupo.

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

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

3. El acuerdo alcanzado definirá el incremento a aplicar en la empresa en lugar del general pactado en el Convenio.
4. Excepto el incremento salarial pactado, en cuantía diferente al general del Convenio, éste será de plena aplicación en la empresa.
5. El abono de las diferencias dejadas de percibir se efectuará tan pronto como se constate objetiva y fehacientemente que la empresa tiene un "cash flow" positivo.
6. Las empresas no podrán acogerse al presente sistema de inaplicación de incrementos salariales del Convenio más de dos años consecutivos.
7. En los supuestos contemplados en esta disposición final, se tendrá en cuenta lo establecido en el capítulo XII del presente Convenio, en lo referente a la resolución de conflictos.

Disposición final quinta. Contratación con empresas de trabajo temporal.

No se podrán cubrir puestos de trabajo, a través de empresas de trabajo temporal, que hayan quedado vacantes en los 12 meses anteriores como consecuencia de despidos declarados improcedentes por el juzgado de lo social, o que hayan sido amortizados por razones técnicas, económicas, organizativas o de producción, a través de expediente de regulación de empleo o por causas objetivas.

Se fija como límite máximo de horas a contratar con las empresas de trabajo temporal el 12 por 100 sobre las horas totales anuales de la plantilla fija de la empresa, no computando para la utilización de este porcentaje de horas las empleadas en contrataciones por causas de fuerza mayor y/o supuestos de interinidad.

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

Disposición final sexta.

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



condiciones de trabajo.

Disposición final séptima.

Se acuerda crear una Comisión para que en los próximos cuatro meses, después de la firma del Convenio, elabore un texto de adecuación de la Ley de salud laboral y para que estudie la definición de inclusión en el Convenio de la categoría de ayudante de taller y servicios de mantenimiento.

ANEXO I.- Tabla salarial.

Jefe de laboratorio 203.341

Supervisor de producción automática y manual 169.975

Supervisor de sistemas digitales y vectoriales 169.975

Oficial filtrador 146.048

Tirador de primera 146.048

Tirador de segunda 129.679

Ayudante, oficial de tercera 118.988

Aprendiz de primer año 70.320

Aprendiz de segundo año 77.893

REVELADO

Oficial revelador 146.048

Operador de procesadora películas, oficial de segunda 129.679

Operador de procesadora de papel, oficial de segunda 129.679

Ayudante de procesadora, oficial de tercera 118.988

MICROFILMACIÓN

Oficial de primera 146.048

Oficial de segunda 129.679

Ayudante, oficial de tercera 118.988

IMAGEN DIGITAL Y VECTORIAL

Oficial de primera 146.048

Oficial de segunda 129.679



EXPEDICIÓN Y DISTRIBUCIÓN

Oficial de distribución, oficial de primera 146.048

Ayudante de expedición, oficial de tercera 118.988

Conductor-repartidor 144.480

Almacenero 131.687

SERVICIOS GENERALES

Vigilante 129.931

Servicio de limpieza 112.748

Ordenanza 115.586

Telefonista 117.809

TALLER Y SERVICIOS TÉCNICOS

Encargado de mantenimiento 169.975

Oficial de primera de mantenimiento 146.048

Oficial de segunda de mantenimiento 129.679

COMERCIAL

Jefe de ventas 228.781

Agente de ventas 160.034

Dependiente 129.679

ADMINISTRACIÓN

Jefe de administración 216.680

Oficial de primera de administración 153.801

Oficial de segunda de administración 140.040

Auxiliar administrativo 126.711

REVISIÓN SALARIAL (DOGC de 9 de junio de 1997)

Visto el acuerdo de la Comisión negociadora del Convenio colectivo de trabajo provincial de laboratorios fotográficos, presentado por la Asociación de Laboratorios Fotográficos de Catalunya (ALFIC), CCOO y UGT en fecha 18 de abril de 1997, y de conformidad con lo dispuesto por los artículos 90.2 y 90.3 del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2.º f) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de



mayo; el artículo 11.2 del Estatuto de Autonomía de Cataluña y otras normas de aplicación, resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del acuerdo de la Comisión negociadora del Convenio colectivo de trabajo provincial de Laboratorios Fotográficos en el Registro de Convenios de esta Delegación Territorial de Trabajo.

-2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña.

En Barcelona a 28 de febrero de 1997. Se reúne la Comisión negociadora del Convenio colectivo provincial de Barcelona de Laboratorios Fotográficos.

El objeto de la reunión, es acordar subsanar la errata advertida en redactado del artículo 56, "Matrimonio", apartado 2, segunda línea, suprimiendo las palabras: "La dote de" del texto del Convenio aprobado en fecha 17 de febrero pasado.