

ANEXO II

Planes de Inserción Laboral

Esquema para la elaboración del proyecto

Nombre de la entidad solicitante:
 Nombre de la entidad que lo desarrollará:
 Dirección:
 Teléfono/fax:

Señalar en cada apartado las acciones a realizar, objetivos, fecha de inicio y finalización, temporalización, destinatarios, responsable/s y presupuesto.

A) Acciones previas para conocer el sector o zona de intervención: Censo de posibles destinatarios, relación de centros educativos y de empresas o centros de trabajo, etc.

B) Información y orientación (sensibilización, divulgación, orientación profesional y laboral, etc.).

C) Búsqueda de empleo (contactos con empleadores, sistemas de apoyo a la empresa y al trabajador, etc.).

D) Formación (organización y desarrollo de actividades de formación para profesionales; capacitación laboral para el puesto de trabajo; etc.).

E) Seguimiento y evaluación (elaboración o validación de instrumentos; procedimientos y criterios; calendario; etc.).

F) Coordinación (de los profesionales que intervienen en el Plan; nivel de colaboración con los centros educativos; coordinación con la Dirección Provincial/Subdirección Territorial; con otros organismos o instituciones).

G) Recursos humanos (profesionales que intervendrán en el Plan y funciones que desempeñarán).

H) Infraestructura y recursos que la entidad solicitante aporta para el desarrollo del Plan.

ANEXO III

Planes de Inserción Laboral

Presupuesto

1. Personal contratado:

Retribuciones.
 Cargas sociales.
 Gastos de viajes, intercambio, otros.

2. Gastos de formación del personal contratado:

Compensación a los participantes.
 Transporte.
 Dietas.
 Seguros.

3. Gastos de funcionamiento:

Suministros.
 Comunicaciones.
 Preparación de medios informativos (impresión y distribución).
 Publicidad.
 Alquileres.
 Seguros.
 Gastos diversos.

4. Amortización de equipamientos, mobiliario administrativo, etc.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

1906

RESOLUCIÓN de 4 de enero de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Primer Acuerdo Marco Laboral para la Regulación de las Condiciones de Trabajo en las Empresas de Exhibición Cinematográfica.

Visto el texto del Primer Acuerdo Marco Laboral para la Regulación de las Condiciones de Trabajo en las Empresas de Exhibición Cinema-

tográfica (código de Convenio número 9912035), que fue suscrito con fecha 19 de noviembre de 1998, de un parte, por la Federación de Entidades de Empresarios de Cine de España, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales UGT y CCOO, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con la dispuesto en el artículo 83.3, en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Acuerdo Marco en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 4 de enero de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

PRIMER ACUERDO MARCO LABORAL PARA LA REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA, CON ÁMBITO GENERAL Y VIGENCIA PARA LOS AÑOS 1998, 1999, 2000 Y 2001

CAPÍTULO I

Cláusulas generales

Artículo 1. *Naturaleza del Acuerdo.*

El presente Acuerdo Marco se suscribe al amparo del título III del Estatuto de los Trabajadores y es el fruto de la libre voluntad de las partes negociadoras de establecer un núcleo básico de condiciones laborales mínimas comunes para el personal que presta sus servicios en las Empresas de Exhibición Cinematográfica de todo el Estado español.

Su origen se halla en la necesidad de dar cobertura al vacío normativo producido a raíz de la derogación de la Reglamentación de Trabajo de Espectáculos y Deportes, y ha sido negociado por los sindicatos más representativos a nivel estatal, CCOO, UGT y CGT y por la Federación de Entidades de Empresarios de Cine de España, quienes se reconocen recíprocamente la representatividad al efecto.

Al mismo tiempo, el presente Acuerdo establece la estructura de la negociación colectiva del sector y fija las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, de conformidad con lo previsto en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Acuerdo Marco extiende su ámbito de aplicación a todo el territorio del Estado español.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El ámbito funcional del presente Acuerdo Marco comprende a todas las empresas dedicadas a la exhibición cinematográfica.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente Acuerdo será de aplicación a los trabajadores vinculados por medio de relación laboral con las empresas mencionadas en el apartado anterior, a excepción de los que ocupen cargos o responsabilidades directivas en las mismas.

A tal efecto, el personal afectado por el presente Acuerdo Marco quedará necesariamente encuadrado en las categorías y grupos profesionales establecidos en el artículo 9, salvo que, en virtud de lo previsto en el citado artículo, tenga garantizada y conserve, a título individual, una categoría profesional anterior.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

Este Acuerdo Marco empieza su vigencia en la fecha de su firma, sin esperar a que sea publicado en el «Boletín Oficial del Estado», salvo en

aquellas materias o apartados en que se disponga expresamente una fecha distinta de efectos.

En cuanto a su duración, extenderá su vigencia a los años 1998 (a partir de la firma), 1999, 2000 y 2001.

Finalizada su vigencia sin mediar denuncia de ninguna de las partes, el Acuerdo Marco quedará prorrogado automáticamente por períodos sucesivos de un año.

La denuncia, que deberá notificarse formalmente a la otra representación con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento, tendrá el efecto de mantener prorrogada la vigencia de la totalidad del Acuerdo Marco hasta tanto finalice la negociación de un nuevo texto.

Artículo 6. *Estructura de la negociación colectiva sectorial.*

Conforme a lo establecido en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Acuerdo Marco constituye el cuerpo normativo básico para regular las condiciones laborales en las Empresas de Exhibición Cinematográfica del Estado español, sometido únicamente a las leyes y demás disposiciones de derecho necesario.

Este Acuerdo Marco será de aplicación inmediata y directa en los ámbitos geográficos en que no exista Convenio Colectivo, y tendrá carácter supletorio en todas aquellas materias no reguladas por los Convenios Colectivos de ámbito inferior, tanto los actualmente vigentes, como los que en un futuro se pacten.

No podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores las siguientes materias:

- Clasificación profesional.
- Movilidad funcional.
- Contratación y período de prueba.
- Jornada laboral.
- Jubilación obligatoria.
- Complementos de antigüedad.
- Régimen sancionador.
- Salud laboral.
- Formación continua.

La reserva de las materias aquí relacionadas no afectará a los Convenios que hubieran entrado en vigor con anterioridad al presente Acuerdo Marco, que deberán adaptar sus disposiciones al mismo cuando se produzca su renegociación.

Asimismo, la reserva mencionada se entiende, sin perjuicio de las facultades de desarrollo, que expresamente se encomiendan a la negociación colectiva de ámbitos inferiores, a través de la cual se podrán aprobar disposiciones en dichas materias siempre que no se opongan a las normas básicas que desarrollan ni contradigan el contenido del presente Acuerdo Marco.

Artículo 7. *Respeto de condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán, en todo caso, las condiciones más beneficiosas y derechos adquiridos que se vengán disfrutando a título individual y que supongan una mejora respecto del conjunto de las condiciones que globalmente se establecen en el presente Acuerdo Marco, el cual, a todos los efectos, se considerarán como un conjunto orgánico y cerrado de condiciones laborales interrelacionadas.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 8. *Facultades de la empresa.*

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la facultad que corresponda a la Dirección o sus representantes legales, los Comités de Empresa, Delegados de Personal y secciones sindicales tendrán las competencias señaladas por el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, el presente Acuerdo Marco y los Convenios Colectivos de ámbito inferior, allí donde los hubiera.

Artículo 9. *Clasificación profesional.*

El personal vinculado por este Acuerdo Marco quedará encuadrado en alguna de las siguientes categorías y grupos profesionales:

Grupos profesionales:

1. Administrativos:

Oficial administrativo.

Auxiliar administrativo.

2. Atención al público o servicios generales:

Taquillero.

Portero/Acomodador.

Personal de Mantenimiento.

Dependientes.

Personal de Limpieza.

3. Personal de cabina.

Operador de Cabina.

Las personas que ostenten una categoría distinta de la establecida en esta clasificación, la tendrán garantizada a título individual durante toda la vigencia de su contrato. Los empleados que ostenten la responsabilidad de Encargado de Sala tendrán derecho a una compensación o complemento.

Artículo 10. *Definiciones de las categorías.*

1. Administrativos:

Oficial administrativo: Es el trabajador, que con la formación necesaria, desarrolla tareas administrativas cualificadas, con cierto grado de responsabilidad.

Auxiliar administrativo: Es el trabajador que, con conocimientos básicos de administración, realiza tareas semicualificadas, que pueden incluir atención telefónica, archivo, recepción de documentos, etcétera.

2. Atención al público o servicios generales:

Taquillero: Son los trabajadores que efectúan la venta al público del billeteaje, así como aquellas funciones complementarias de la taquilla, haciendo entrega de la recaudación obtenida dentro de su horario y local.

Portero/Acomodador: Serán responsables de la vigilancia de los accesos al local, distribución del público en las puertas, acomodación de espectadores, colocación de la propaganda y cuantas funciones resulten complementarias de las anteriores.

Personal de Mantenimiento: Son aquellos trabajadores que se encargan de mantener las instalaciones en buen estado de uso para garantizar el normal desarrollo de la actividad.

Dependientes: Son los trabajadores encargados de realizar las funciones necesarias y de atención al público para la venta en los cines de los productos de bares, bombonerías, paradas de palomitas, varios, así como las funciones que resulten complementarias de las anteriores.

Personal de Limpieza: Son los trabajadores encargados de efectuar la limpieza de las instalaciones de la empresa.

3. Personal de Cabina:

Operador de cabina: Es el operario que, con la preparación y formación suficiente, asume la responsabilidad de la proyección de la película, u otras tareas complementarias dentro de sus funciones.

Artículo 11. *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.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si se acreditan razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

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

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador consolidará la categoría superior que ha venido realizando, todo ello sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

CAPÍTULO III

Contratación y promoción

Artículo 12. *Modalidades de contratación.*

Todos los contratos serán fijos e indefinidos. No obstante, podrá utilizarse las modalidades de contratación temporal previstas en la legislación vigente, para lo cual será necesario que se cumplan los requisitos y formalidades inherentes a cada una de dichas modalidades.

Se entenderán concurrentes las circunstancias del artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de apertura de nuevas salas de cine, de creación de nuevas empresas, y en los supuestos de remodelación que traiga como consecuencia un aumento de plantilla.

Cuando se den estos supuestos, la duración del contrato eventual podrá alcanzar un máximo de trece meses y quince días, dentro de un período de dieciocho meses. En el supuesto de extinción o finalización de este contrato el trabajador tendrá una indemnización de doce días de salario por año de servicio.

En el contrato de trabajo en prácticas el salario no podrá ser inferior al 90 por 100 de la retribución que corresponda a la categoría de que se trate, según el Convenio Colectivo aplicable.

El contenido del presente artículo tendrá una validez de dos años, al cabo de los cuales se reunirá la Comisión Mixta Paritaria, a la que se refiere el artículo 33, al objeto de evaluar la eficacia del mismo y renovarlo si procediese.

Artículo 13. *Fomento de la contratación indefinida.*

Las partes firmantes del presente Acuerdo convienen en fomentar la contratación indefinida, para lo cual se podrá establecer, solamente para esta modalidad de contratación, un período de prueba de cuatro meses. En el caso de no superarse este período de prueba, todo trabajador que hubiese prestado servicios en la empresa por un período de tiempo superior a sesenta días, tendrá derecho a que se le abone una indemnización proporcional a quince días de salario por año de servicio.

Será nulo todo pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya prestado funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, incluida la vinculación a través de Empresas de Trabajo Temporal.

Este pacto tendrá duración de dos años, al cabo de los cuales la Comisión Mixta del Acuerdo Marco evaluará la eficacia y utilización del mismo y su renovación, si procediera, y así lo acordaran las partes.

Para hacer posible el control de este Acuerdo y una eficaz valoración posterior por parte de la Comisión Mixta de todos los contratos que se realicen bajo esta modalidad, se entregará copia a la Comisión Mixta en aquellas empresas en las que no exista representación sindical. Asimismo, se dará cuenta de aquellos contratos en los que no se haya superado el período de prueba.

Artículo 14. *Transformación de contratos temporales en indefinidos.*

Todos aquellos contratos temporales que, al 31 de diciembre de 1998 o con posterioridad, superen dieciocho meses de duración, se convertirán en contratos indefinidos si, una vez finalizada su última prórroga o, en su caso, la duración actualmente prevista, el trabajador continuara prestando servicios en la empresa.

No obstante lo anterior, si extinguido el contrato de trabajo por expiración del término de su vigencia, a tenor de lo previsto en el párrafo anterior, la empresa procediera a contratar a otro trabajador para cubrir el puesto dejado vacante, el nuevo trabajador se considerará contratado por tiempo indefinido.

De conformidad con la previsto en el apartado 2.b) de la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, el contrato para el fomento de la contratación indefinida podrá suscribirse para transformar en indefinidos todos los contratos de duración determinada o temporal que se hubieran

suscrito o se suscriban durante la vigencia del presente Acuerdo Marco, o con anterioridad a la misma.

Artículo 15. *Trabajadores fijos discontinuos.*

Para su aplicación, en cualquiera de las modalidades previstas en el artículo 12.3 del Estatuto de los Trabajadores, o norma que le sustituya, el orden de llamada será el fijado dentro de cada categoría o función, en razón de la mejor aptitud para las necesidades específicas del puesto a cubrir.

Artículo 16. *Contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal.*

En las empresas que tengan contratados trabajadores con carácter fijo discontinuo, sólo se podrán utilizar contratos de puesta a disposición de Empresas de Trabajo Temporal cuando con dichos trabajadores fijos discontinuos no se pueden cubrir las posibles eventualidades.

En las empresas que no tengan trabajadores fijos discontinuos sólo podrán utilizarse contratos de puesta a disposición de Empresas de Trabajo Temporal para cubrir las necesidades previstas en la Ley 14/1994, de 1 de junio, o en la normativa que la sustituya o desarrolle.

Artículo 17. *Período de prueba.*

En los supuestos no contemplados en el artículo 13, podrán concertarse por escrito períodos de prueba que, en ningún caso, excederán de dos meses.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones inherentes a su puesto de trabajo y categoría profesional. La resolución de la relación laboral podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes en este período.

El período de prueba quedará suspendido en caso de enfermedad o accidente del trabajador.

Artículo 18. *Promoción profesional.*

1. Las plazas vacantes existentes en las empresas podrá proveerse a criterio de las mismas, o amortizarse si éstas lo estimaran necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico y otras circunstancias que aconsejaran tal medida.

La provisión de plazas vacantes se realizará a través de la promoción interna o, en su defecto, por el sistema de libre designación, con la debida información.

2. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando o de especial confianza, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

CAPÍTULO IV

Estructura retributiva

Artículo 19. *Cuantificación y estructura del salario.*

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, 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 como consecuencia de su actividad laboral, de las prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social o de las correspondientes a traslados o despidos.

En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las prestaciones salariales del trabajador.

Ante la dificultad y complejidad para establecer en estos momentos la cuantificación de un salario para el sector, se acuerda efectuar a partir del 1 de septiembre de 1998, y a través de una Comisión Paritaria, la tramitación de un «Objetivo 4» que realice un estudio general del sector que incluirá, entre otras materias, el análisis de los diferentes salarios y circunstancias concurrentes en los diversos Convenios Colectivos Provinciales, para a la vista del referido estudio, negociar el establecimiento de la estructura salarial y la fijación de una o varias modalidades de retribuciones mínimas.

Artículo 20. *Complementos de antigüedad.*

Se establece un sistema de trienios, a razón de 4.000 pesetas lineales por trienio, importe igual para todas las categorías profesionales, con un

máximo de cinco trienios y un tope del 25 por 100 sobre el salario base.

En todos los casos se respetarán como condiciones más beneficiosas y derechos adquiridos las cuantías superiores que se acrediten a título individual.

La antigüedad se computará desde el ingreso del trabajador en la empresa, aunque la relación laboral hubiese comenzado por medio de un contrato temporal.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

Artículo 21. *Jornada máxima anual.*

1. La jornada máxima anual para todos los trabajadores del sector será de mil ochocientos ocho horas para el año 1998, de mil setecientos noventa y dos horas para el año 1999, de mil setecientos setenta y seis horas para el año 2000 y de mil setecientos sesenta horas para el año 2001.

No obstante lo anterior, durante el año 1998 continuará aplicándose la jornada prevista en los Convenios Colectivos Provinciales que se encuentren en vigor.

2. En aquellos lugares del territorio del Estado donde no exista Convenio Colectivo o, habiéndolo, no se encuentre en vigor, la jornada para el año 1998 se aplicará a partir de la fecha de publicación del presente Acuerdo en el «Boletín Oficial del Estado».

3. Las partes se comprometen a sentarse a negociar en el mes de enero del año 2000, al objeto de posibilitar la adaptación de esta jornada, en el supuesto de que en la negociación colectiva intersectorial o de ámbito general, se recomiende una inferior jornada.

Artículo 22. *Jornada diaria.*

1. La jornada diaria será preferentemente continuada. En los supuestos de jornada partida, ésta no podrá realizarse en más de dos períodos diarios.

2. Para el personal que preste sus servicios a tiempo completo, la jornada máxima diaria será de nueve horas de trabajo efectivo, y la mínima, salvo pacto en contrario con la representación de los trabajadores, de cuatro horas.

Cuando por necesidades de la programación, debidamente justificadas, sea necesario ampliar la jornada máxima diaria, ésta, en ningún caso, podrá superar las diez horas.

Artículo 23. *Distribución de la jornada, descansos y horario.*

1. El descanso entre jornadas será de doce horas mínimas consecutivas.

2. El cómputo de la jornada se realizará cada cuatro semanas, compensándose con tiempo de descanso o de trabajo, según corresponda, los excesos o defectos de jornada producidos, dentro de los dos meses siguientes a su realización.

Los excesos de jornada que pudieran producirse se acumularán hasta compensarse con días completos de descanso.

3. Todos los trabajadores disfrutarán de seis días de descanso cada cuatro semanas. De los referidos seis días, dos, al menos, deberán ser consecutivos, recomendándose que, de los cuatro restantes, se disfruten, al menos, dos también consecutivos, procediéndose, en todo caso, a establecer turnos rotativos para su disfrute.

El descanso establecido en el párrafo anterior no será de aplicación en aquellas empresas que proyecten habitualmente seis o menos horas diarias, así como en los cines de temporada y en aquellas empresas cuya programación sea de seis o menos días a la semana.

En todo caso, aquellas empresas cuya organización lo permita, deberán tratar de conceder los seis días de descanso de referencia.

Asimismo, las empresas deberán respetar el número legal de las treinta y seis horas semanales de descanso, procediéndose en los cines de temporada a compensar las diferencias que existan, en su caso, antes de finalizar la temporada.

4. La empresa podrá ajustar los horarios del personal para adaptarlos a las necesidades derivadas de los horarios comerciales de las películas. La empresa, al establecer el horario y el calendario de vacaciones, tendrá en consideración las sugerencias del personal.

Artículo 24. *Vacaciones anuales.*

1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en Convenio Colectivo o contrato

individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

2. El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido, en su caso, en los Convenios Colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrevocable. El procedimiento será sumario y preferente.

3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute, que tendrá lugar preferentemente de junio a septiembre.

Artículo 25. *Permisos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento, al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

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

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, de acuerdo con los siguientes criterios:

- La trabajadora viene obligada a otorgar un preaviso de cuarenta y ocho horas a la empresa, salvo caso de urgencia.
- Se exigirá prescripción facultativa.

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

CAPÍTULO VI

Formación y salud laboral

Artículo 26. *Formación continua.*

1. Las partes firmantes del presente Acuerdo Marco se adhieren al Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC) suscrito, como Acuerdo Interconfederal, con vigencia para los años 1997, 1998, 1999 y 2000.

2. Se acuerda constituir la Comisión Mixta Sectorial para la Elaboración de los Planes de Formación, cuyo Reglamento de Funcionamiento fue aprobado en su día por la Comisión Negociadora del presente Acuerdo Marco.

Artículo 27. *Salud laboral.*

En esta materia será de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los numerosos Reglamentos dictados en desarrollo de la misma.

Como mejora de lo establecido en el artículo 37.1 de la citada Ley de 8 de noviembre de 1995, los Delegados de Prevención que no ostenten la condición de representantes legales del personal, tendrán un crédito horario de quince horas mensuales para la realización de las actividades que le son propias.

CAPÍTULO VII

Otras materiasArtículo 28. *Incapacidad temporal.*

Esta materia se remite a la negociación de ámbitos inferiores. Allí donde no exista Convenio, o donde no se halle regulado, se establece un complemento del subsidio de incapacidad temporal, a cargo de la empresa, según el siguiente esquema:

a) Con carácter general, en la primera baja de cada año natural, a partir del decimosexto día de baja, y hasta cumplirse el tercer mes, se abonará un complemento hasta el 100 por 100 del salario anterior a la baja.

b) En todas las bajas derivadas de accidente laboral se abonará el citado complemento desde el primer día. En caso de hospitalización, se abonará el citado complemento por todo el tiempo que dure la misma.

Artículo 29. *Jubilación obligatoria.*

Los trabajadores deberán jubilarse obligatoriamente, en el supuesto que se contempla a continuación y en las siguientes condiciones:

1. Al cumplir la edad de sesenta y cinco años y siempre que se cumpla con todos los requisitos legalmente exigidos para tener derecho al percibo del 100 por 100 de sus respectivas bases reguladoras en el momento de la jubilación.

2. El trabajador que a la entrada en vigor del presente Convenio ya hubiese cumplido la edad de sesenta y cinco años y reúna los requisitos del apartado anterior, deberá acogerse al supuesto de jubilación obligatoria establecido en este artículo.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicalesArtículo 30. *Derechos sindicales.*

1. Las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores en el seno de las empresas serán las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipio limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los cincuenta trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un Comité de Empresa conjunto. Cuando unos centros tengan cincuenta trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán Comités de Empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

3. Se podrá constituir Comité Intercentros Supraprovincial en caso de acuerdo al efecto entre la Dirección y los representantes de los trabajadores de cada empresa.

4. En cuanto a Comités Europeos, se estará a lo dispuesto en la Directiva Comunitaria y en la Ley 10/1997.

CAPÍTULO IX

Régimen sancionadorArtículo 31. *Faltas.*

1. Las faltas se clasificarán, según su gravedad, en leves, graves y muy graves.

2. Faltas leves: Las faltas que así sean calificadas por su poca gravedad tendrán, principalmente, una finalidad correctora de comportamientos no deseables.

A título de ejemplo, se indican las siguientes:

Faltas de puntualidad, injustificadas, que no superen tres en un mes. Incumplimiento del deber de comunicar la justificación de una ausencia. Faltar un día al trabajo sin causa que lo justifique y sin mayores consecuencias.

Pequeños descuidos en la conservación de material.

Falta de aseo y limpieza personal.

Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo, sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.

3. Faltas graves: Se considerarán faltas graves todos los incumplimientos y conductas inadecuadas que tengan cierta gravedad.

A título de ejemplo, se indican las siguientes:

Simular la presencia de otro compañero fichando o firmando por él, pedir permiso alegando causa no existente y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la empresa una información falsa.

Más de tres faltas de puntualidad en un mes, sin justificación.

Faltar al trabajo dos días en un mes sin justificación.

La repetición de varias faltas leves dentro de un período de seis meses.

Ausentarse sin licencia del centro de trabajo.

4. Faltas muy graves:

A título de ejemplo se indican las siguientes:

Los malos tratos de palabra u obra a sus superiores, compañeros y subordinados.

El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros, que produzca perjuicio grave a la empresa.

La deslealtad, el abuso de confianza y, en general, los actos que produzcan perjuicio grave a la empresa.

El trabajar para otra empresa del mismo sector de exhibición sin permiso de su empresa.

La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

La falta de aseo reiterada y alarmante que produzca deterioro a la imagen de la empresa.

El abuso de autoridad de los superiores, en cualquier nivel, será siempre considerado como falta muy grave.

La repetición de varias falta graves dentro de un período de doce meses.

La enumeración de las faltas que antecede no son limitativas, sino simplemente enunciativas.

Artículo 32. *Sanciones.*

1. La potestad sancionadora corresponde en exclusiva al empresario, quien tendrá la responsabilidad de ejercitarla de buena fe y sin recurrir en discriminaciones.

Para ello, antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves, será necesario otorgar un trámite de audiencia por escrito al trabajador, el cual no podrá exceder de un mes sobre la base de que sea oído el inculpado y de que se le admitan cuantas pruebas ponga en su descargo.

En el caso de falta muy grave, si el trabajador estuviese afiliado a algún sindicato y al empresario le constase fehacientemente tal hecho, deberá dar audiencia previa a los Delegados Sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato o, en su defecto, al Delegado de Personal o el Comité de Empresa.

2. Prescripción: 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.

3. Por faltas leves podrán imponerse cualquiera de las sanciones siguientes:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

4. Por faltas graves se podrán imponer cualquiera de las sanciones siguientes:

Inhabilitación temporal para la promoción profesional de uno a cinco años.

Suspensión de empleo y sueldo de cinco a veinte días.

5. Por faltas muy graves se podrán imponer cualquiera de las sanciones siguientes:

Suspensión de empleo y sueldo de veintidós días a seis meses.

Despido disciplinario.

6. En la calificación de la falta y la graduación de la sanción se atenderá, como circunstancias agravantes y/o atenuantes de la responsabilidad, entre otras, a la magnitud de los hechos, a la intencionalidad del infractor, al perjuicio causado, a la existencia de precedentes, y a cualquier otra circunstancia, incluso las de tipo subjetivo, que hubiese intervenido en la comisión de los hechos constitutivos de la falta.

7. Prescripción de las sanciones: Aquellas sanciones que hayan sido aplicadas en cualquiera de sus calificaciones y que consten en los expedientes personales de los sancionados perderán su eficacia jurídica y prescribirán, como agravante, transcurridos los plazos siguientes desde su imposición si no hubiese reincidencia:

Faltas leves: Seis meses.

Faltas graves: Dieciocho meses.

Faltas muy graves: Treinta y seis meses.

CAPÍTULO X

Comisión Mixta

Artículo 33. *Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia.*

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del presente Acuerdo Marco, compuesta por cinco representantes por parte sindical y cinco representantes de las empresas.

Dicha Comisión tendrá las funciones que expresamente se le encomiendan a lo largo del presente Acuerdo Marco, y se ocupará de resolver cualquier cuestión que se le formule en relación con la aplicación e interpretación del mismo, reuniéndose periódicamente a instancia de cualquiera de las partes cuando resulte necesario, y tratando de evaluar y realizar un seguimiento de la proyección del presente cuerpo normativo sobre las relaciones y condiciones laborales del sector.

1907

RESOLUCIÓN de 8 de enero de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acta en las que se contienen las tablas salariales para 1999 del Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón.

Visto el texto del Acta en la que se contienen las tablas salariales para 1999 del Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 29 de agosto de 1998) (código de Convenio número 9903995), que fue suscrita, con fecha 15 de diciembre de 1998, por la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio, en la que están integradas la Organización Empresarial ASPAPEL y las Sindicales FCT-CC. OO. y FIA-UGT, firmantes del Convenio, en representación de las partes empresarial y trabajadora y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada Acta en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 8 de enero de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE PASTAS, PAPEL Y CARTÓN

Madrid, 15 de diciembre de 1998.

Asistentes:

Por FCT-Comisiones Obreras, don José Luis Vidal.

Por FIA-Unión General de Trabajadores, doña Francisca Sánchez.

Por Asociación Nacional de Fabricantes de Pasta, Papel y Cartón (ASPAPPEL), don José Fernández y don Adeodato Hernández.

En Madrid, a las dieciséis treinta horas del día 15 de diciembre de 1998, en la sede de ASPAPEL, calle Alcalá, número 85, se reúnen los miembros de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

El objeto de la reunión es el de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 11.1, apartado B, del vigente Convenio, que dice:

Año 1999:

«1. Las empresas a las que obliga el presente Convenio garantizan a todo el personal el incremento resultante de multiplicar el IPC previsto

por el Gobierno para 1999, más 0,3 puntos sobre la retribución total teórica bruta de cada trabajador en el año 1998.

2. No obstante lo anterior, se establecen como condiciones mínimas para el sector las tablas salariales que serán confeccionadas por la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.»

Tras un amplio cambio de impresiones, se toman los siguientes acuerdos:

Primero.—Conocida la previsión de inflación fijada por el Gobierno para 1999, que es del 1,8 por 100, las empresas a las que obliga el presente Convenio fijarán, a partir del 1 de enero de 1999, un incremento del 2,1 por 100 (1,8 por 100 IPC previsto + 0,3) sobre retribución total teórica bruta de 1998.

Segundo.—No obstante lo anterior, se establecen como condiciones mínimas para el sector las tablas salariales confeccionadas por la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia y que figuran como anexos a la presente Acta para su aplicación a partir del 1 de enero de 1999.

Y, en prueba de conformidad, se firma la presente Acta en el lugar y fecha al principio indicados.

ANEXO III

Salario Convenio 1999

Grupo	Anual 365 días ó 12 meses + + 60 días ó 2 meses	Mes o día — Pesetas/mes o día
0	1.411.400 1.288.987 1.247.079 1.230.486	100.814 92.070 89.077 2.895
1	1.565.601	3.684
2	1.672.888	119.492
3	1.695.251	121.089
4	1.726.089	123.292
5	1.819.353	129.954
6	1.932.582	138.042
7	2.028.567	144.898
8	2.223.423	158.816
9	2.405.076	171.791
10	2.639.914	188.565
11	2.878.701	205.621
A	1.565.601	3.684
B	1.573.332	3.702
C	1.588.162	3.737
D	1.603.976	3.774
E	1.626.761	3.828
F	1.634.560	3.846
G	1.642.310	3.864
H	1.681.059	3.955
I	1.711.988	4.028
J	1.727.595	4.055
K	1.742.834	4.101

Grupo	Plus nocturnidad — Pesetas	Plus toxicidad — Pesetas/día
1	899	457
2	954	486
3	968	492
4	996	514
5	1.056	548
6	1.136	601
7	1.205	643
8	1.336	724
9	1.468	802
10	1.631	903
11	1.800	1.007