

III. OTRAS DISPOSICIONES**MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL**

1458 *Resolución de 15 de enero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación y prórroga del Convenio colectivo estatal para la industria fotográfica.*

Visto el texto del acuerdo, de fecha 22 de noviembre de 2018, de modificación y prórroga del Convenio colectivo estatal para la industria fotográfica (código de convenio n.º 99002235011981), publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 22 de agosto de 2017, acuerdo que fue suscrito, de una parte, por las Asociaciones empresariales Federación Española de Profesionales de la Fotografía y la Imagen (FEPFI) y la Asociación Nacional de Empresarios y Autónomos de Fotografía (ANEAF), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las organizaciones sindicales Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT y Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación y prórroga en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 15 de enero de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

**ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL
PARA LA INDUSTRIA FOTOGRÁFICA****Código de Convenio n.º 99002235011981**

En Madrid, en la sede de UATAE en la C/ General Palanca, 37, siendo las 11'30 horas del jueves 22 de noviembre de 2018, previa convocatoria, se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

Por la representación empresarial:

- Federación Española de Profesionales de la Fotografía y la Imagen (FEPFI), representada por Fernando Barrio Godoy.
- Asociación Nacional de Empresarios y Autónomos de Fotografía (ANEAF), representada por Francisco Ferrera Rendo.

Por la representación sindical:

- Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores, representada por José María García González.
- Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras, representada por Manuel Ángel Fernández Balanza.

Abierta la sesión, se acuerda la modificación parcial del texto del Convenio Colectivo en los siguientes artículos:

1. La Sentencia 145/2018 del Tribunal Supremo de fecha 13 de febrero de 2018, pronunciándose acerca de un recurso del Convenio Colectivo del sector de Contact Center, puede extrapolarse al Convenio Colectivo para la Industria Fotográfica, en la medida que el tribunal Supremo fija doctrina interpretando lo previsto en alguno de los supuestos del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores sobre permisos retribuidos.

En base a esto, se acuerda modificar el artículo 10.1 de Licencias, quedando redactado de la siguiente manera:

Artículo 10.1 *Licencias.*

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

- a) Por quince días naturales en caso de matrimonio.

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

b) Durante dos días, en los casos de nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite realizar un desplazamiento superior a 200 kilómetros, el plazo será de cuatro días.

Caso de que este desplazamiento sea superior a 400 kilómetros, el plazo se ampliará en un día más, cinco en total.

En los casos de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, este permiso se podrá disfrutar durante cualquier momento, tanto en días sucesivos como alternos, a elección del trabajador y siempre que perdure el echo que lo originó.

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

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

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

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

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

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

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

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

j) Durante dos días, en el año, para asuntos propios. El disfrute de cada uno de estos días no podrá ser acumulable al disfrute de las vacaciones del trabajador. Tampoco podrán ser disfrutados de forma consecutiva ni ser acumulados de un año a otro. Las fechas de su disfrute serán establecidas de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa, que podrá excluir para ello los períodos puntas de actividad.

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

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

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

2. El Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018-2020 (AENC) suscrito por las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, y por las organizaciones sindicales CCOO y UGT en fecha de 5 de julio y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el 18 de julio de 2018, recoge en su apartado cuarto, lo siguiente:

Durante la vigencia del presente Acuerdo, de manera progresiva, instamos a establecer un salario mínimo de convenio de 14.000 € anuales.

Este crecimiento gradual deberá enmarcarse en los propios Convenios colectivos existentes, vinculándose a su renovación.

En virtud a ello, se acuerda modificar el artículo 11.3 de Subida Salarial, quedando redactado de la siguiente manera:

Artículo 11.3 *Subida salarial.*

1. Desde el 1 de enero de 2017, los salarios de aplicación de este convenio son los recogidos en las tablas salariales del anexo I.

2. Para 2018: Con efecto de 1 de enero de 2018, se incrementarán los salarios establecidos en este Convenio en una cuantía igual al 2 por ciento, siendo de aplicación los salarios recogidos en las tablas salariales del anexo I.

3. Para 2019: Con efecto de 1 de enero de 2019, se incrementarán los salarios establecidos en este Convenio en una cuantía igual al 2 por ciento, más un incremento adicional del 1,5 por ciento, estableciéndose un incremento total de 3,5 por ciento, siendo de aplicación los salarios recogidos en las tablas salariales del anexo I.

4. Para 2020: Con efecto de 1 de enero de 2020, se incrementarán los salarios establecidos en este Convenio en una cuantía igual al 2 por ciento, más un incremento adicional del 1,5 por ciento, estableciéndose un incremento total de 3,5 por ciento, siendo de aplicación los salarios recogidos en las tablas salariales del anexo I.

5. Para 2021: Con efecto de 1 de enero de 2021, se incrementarán los salarios establecidos en este Convenio en una cuantía igual al 2,5 por ciento, siendo de aplicación los salarios recogidos en las tablas salariales del anexo I.

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

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

3. En concordancia con el artículo anterior, el Anexo I y las tablas salariales del Convenio Colectivo, quedaría de la siguiente manera:

ANEXO I

Tablas salariales del convenio colectivo estatal para 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021

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

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

Grupo 1: Director.

Grupo 2: Jefe de Sucursal o Delegación.

Grupo 3:

Encargado o Encargado de Taller.

Jefe de Laboratorio Industrial.

Jefe de Asistencia Técnica.

Jefe de Proyecto Documental.

Piloto.

Navegante Operador de Fotografía Aérea.

Fotógrafo Aéreo.

Jefe Administrativo.

Jefe de Ventas.

Grupo 4:

Técnico.

Delineante.

Documentalista.

Grupo 5: Fotógrafo.

Grupo 6: Operador de Microimagen.

Grupo 7:

Operador de Imagen.

Tirador de Laboratorio.

Retocador.

Operador Documental.

Mecánico de Aeronave.

Conductor.

Grupo 8:

Oficial Administrativo.

Oficial de Mantenimiento.

Grupo 9:

Operador de Máquina Automática.
Montador.

Grupo 10:

Ayudante.
Grabador de Datos.
Auxiliar Administrativo.
Telefonista/Recepcionista.
Vendedor.
Dependiente.
Almacenero.
Cobrador.
Limpiador/a.
Ordenanza.

Tablas salariales del Convenio Colectivo Estatal 2017, 2018, 2019 y 2020

Tablas salariales año 2017

	Salario base	H. extra S. antigüedad	H. extra 1 quinquenio	H. extra 2 quinquenio	H. extra 3 quinquenio	H. extra 4 quinquenio
1	1.319,72	20,11	20,88	21,66	22,42	23,19
2	1.065,93	16,25	17,01	17,79	18,56	19,32
3	1.054,26	16,06	16,83	17,61	18,38	19,14
4	1.017,80	18,66	16,28	17,05	17,82	18,59
5	994,87	15,16	15,93	16,70	17,48	18,24
6	983,92	15,00	15,76	16,54	17,31	18,07
7	919,40	14,01	14,78	15,56	16,32	17,08
8	880,31	13,42	16,29	14,95	15,72	16,50
9	842,57	12,85	13,61	14,38	15,14	15,92
10	829,51	12,65	13,42	14,19	14,94	15,72
Limpiador	13,63 €/h					

Tablas salariales año 2018

	Salario base	H. extra S. antigüedad	H. extra 1 quinquenio	H. extra 2 quinquenio	H. extra 3 quinquenio	H. extra 4 quinquenio
1	1.346,11	20,52	21,30	22,10	22,87	23,65
2	1.087,25	16,58	17,35	18,14	18,93	19,70
3	1.075,34	16,39	17,17	17,96	18,75	19,52
4	1.038,15	19,03	16,61	17,39	18,18	18,96
5	1.014,77	15,46	16,25	17,03	17,83	18,60
6	1.003,60	15,30	16,08	16,87	17,66	18,43
7	937,78	14,29	15,07	15,87	16,65	17,42
8	897,91	13,69	16,62	15,25	16,04	16,83
9	859,42	13,10	13,89	14,67	15,44	16,24
10	846,10	12,90	13,69	14,47	15,24	16,04
Limpiador	13,91 €/h					

Tablas salariales año 2019

	Salario base	H. extra S. antigüedad	H. extra 1 quinquenio	H. extra 2 quinquenio	H. extra 3 quinquenio	H. extra 4 quinquenio
1	1.393,22	21,24	22,05	22,87	23,67	24,48
2	1.125,30	17,16	17,96	18,78	19,59	20,39
3	1.112,98	16,96	17,77	18,59	19,40	20,20
4	1.074,49	19,70	17,19	18,00	18,81	19,62
5	1.050,28	16,01	16,82	17,63	18,45	19,25
6	1.038,73	15,83	16,64	17,46	18,28	19,08
7	970,61	14,79	15,60	16,42	17,23	18,03
8	929,34	14,16	17,20	15,79	16,60	17,42
9	889,50	13,56	14,37	15,18	15,98	16,81
10	875,71	13,35	14,16	14,98	15,78	16,60
Limpiador	14,39 €/h					

Tablas salariales año 2020

	Salario base	H. extra S. antigüedad	H. extra 1 quinquenio	H. extra 2 quinquenio	H. extra 3 quinquenio	H. extra 4 quinquenio
1	1.441,99	21,98	22,82	23,67	24,50	25,34
2	1.164,69	17,76	18,59	19,44	20,28	21,10
3	1.151,93	17,55	18,39	19,24	20,08	20,91
4	1.112,10	20,39	17,79	18,63	19,47	20,31
5	1.087,04	16,57	17,41	18,25	19,10	19,92
6	1.075,08	16,38	17,22	18,08	18,91	19,74
7	1.004,58	15,31	16,15	17,00	17,84	18,67
8	961,87	14,66	17,80	16,34	17,18	18,03
9	920,64	14,04	14,88	15,71	16,54	17,39
10	906,36	13,82	14,66	15,50	16,33	17,18
Limpiador	14,90 €/h					

Tablas salariales año 2021

	Salario base	H. extra S. antigüedad	H. extra 1 quinquenio	H. extra 2 quinquenio	H. extra 3 quinquenio	H. extra 4 quinquenio
1	1.478,04	22,53	23,39	24,26	25,11	25,97
2	1.193,81	18,20	19,05	19,92	20,78	21,63
3	1.180,73	17,99	18,85	19,72	20,59	21,43
4	1.139,90	20,90	18,24	19,10	19,96	20,82
5	1.114,22	16,98	17,84	18,70	19,57	20,42
6	1.101,96	16,79	17,65	18,53	19,39	20,24
7	1.029,69	15,69	16,55	17,42	18,28	19,13
8	985,92	15,03	18,25	16,75	17,61	18,48
9	943,65	14,39	15,25	16,11	16,96	17,83
10	929,02	14,17	15,03	15,89	16,74	17,61
Limpiador	15,27 €/h					

4. Igualmente y derivado de lo acordado en el punto 2 del presente acta, el artículo 11.6 de Antigüedad, quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 11.6. Antigüedad.

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

El número máximo de módulos a percibir será de cuatro.

El módulo a aplicar a partir del 1 de enero de 2017, por cada quinquenio de prestación de servicios en la Empresa, son los siguientes:

Tabla de plus de antigüedad

Número de quinquenios	2017	2018	2019	2020	2021
1	50.43	51.44	53.24	55.10	56.48
2	100.85	102.87	106.47	110.19	112.95
3	151.28	154.30	159.71	165.30	169.43
4	201.72	205.75	212.96	220.41	225.92

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

En el caso de que un trabajador cese en la empresa y posteriormente reingrese en la misma, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de la fecha de este último ingreso.

Para aquellos trabajadores que antes de la entrada en vigor de este acuerdo estuviesen percibiendo cantidades superiores por este concepto salarial a las establecidas de acuerdo con el nuevo sistema de cálculo, en virtud de anteriores Convenios o normas, se le respetará la cuantía que tuviesen asignada a 31 de diciembre de 1994, sin que sean incrementadas, por ningún motivo, hasta que, de conformidad con lo establecido en el presente artículo no les correspondiese un complemento personal superior, o sea revisado el importe establecido para el módulo.

5. La Ley de Presupuestos Generales del Estado 2018 (disp. final 38.^a Uno), da nueva redacción al artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, modificando la regulación de la suspensión del contrato de trabajo en razón de la paternidad (resultando, de esta forma, modificados a su vez los preceptos reguladores de la prestación por paternidad de la normativa de Seguridad Social), de modo que a partir del día 5 de julio de 2018 se amplía, en una semana adicional, la duración de la suspensión del contrato de trabajo y de la prestación de la Seguridad Social, que pasa a ser de 5 semanas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo o menor acogido, a partir del segundo, por lo que se acuerda modificar el artículo 10.2, quedando redactado de la siguiente manera:

Artículo 10.2. Maternidad y paternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso

posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción, de guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. La duración de la suspensión será también ampliada en dos semanas en los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción o de acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

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

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

Paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o de guarda con fines de adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión de contrato durante cinco semanas, ampliable en el supuesto de parto, adopción, de guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en este artículo y en los apartados 4 y 5 del artículo 48 del ET.

Este período de suspensión será ininterrumpido salvo la última semana del período total a que se tenga derecho, que, previo acuerdo entre empresario y trabajador podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere el párrafo anterior, adoptándose dicho acuerdo al inicio del periodo de suspensión.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia o con el periodo de suspensión de contrato por maternidad o paternidad, se tendrá derecho al disfrute de las vacaciones en fecha distinta al finalizar las situaciones indicadas anteriormente, aunque haya terminado el año natural al que corresponden.

6. Finalmente, se acuerda modificar el artículo 1.4 de Vigencia y Denuncia, para ampliar en un año más la vigencia del Convenio Colectivo, quedando redactado de la siguiente manera:

Artículo 1.4 *Vigencia y denuncia.*

El presente Convenio tendrá una vigencia de cinco años, desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2021 y entrará en vigor desde el día de su firma, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, salvo en aquellas

materias que expresamente se hubiera establecido otra vigencia, en cuyo caso será la determinada en las mismas.

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

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

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

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

Sin más asuntos que tratar, se aprueba por unanimidad todo lo acordado en esta acta, firmándose y realizando los trámites necesarios para la publicación en el BOE.—Por FEPFI, Fernando Barrio Godoy.—Por ANEAF, Francisco Ferrera Rendo.—Por FSC-CCOO, Manuel A. Fernández Balanza.—Por FeSMC-UGT, José María García González.