

2. Para la selección de los distintos solicitantes se considerarán y ponderarán especialmente:

- a) Los experimentos y estudios técnicos que se pretenden realizar, con especial atención a las propuestas de trabajos en equipo.
- b) La realización de otras actividades relevantes en el campo de la radioafición, publicaciones de artículos, etc.

En igualdad de condiciones se estimarán preferentes las solicitudes presentadas por radioaficionados que no hayan dispuesto hasta la fecha de distintivo habilitante para la realización de este tipo de emisiones.

Cuarto.—Procedimiento:

1. En el plazo máximo de dos meses a partir de la publicación de esta Resolución, todo solicitante de una autorización deberá presentar en la Jefatura Provincial de Inspección de Telecomunicaciones correspondiente la siguiente documentación:

- a) Solicitud con los datos personales y declaración de que se cumplen los requisitos mínimos exigidos en el punto 1 del apartado tercero, así como relación de concursos en los que ha participado en los diez últimos años.
- b) Escrito de presentación de la solicitud por parte de una asociación provincial o nacional de radioaficionados legalmente reconocida.
- c) Memoria con la descripción de las actividades y estudios técnicos que se proyectan realizar, indicando muy claramente el lugar o lugares donde tiene previsto realizar las experiencias.

2. La Jefatura Provincial de Inspección de Telecomunicaciones remitirá la documentación presentada a la Subdirección General de Concesiones y Gestión del Espectro Radioeléctrico, con certificación expresa de que el solicitante se encuentra al corriente del pago del canon por reserva de espectro radioeléctrico, que ha abonado la tasa de tramitación correspondiente y que no se encuentra sometido a expediente sancionador ni ha sido sancionado en los últimos diez años.

3. La Dirección General de Telecomunicaciones, en el plazo máximo de cuarenta y cinco días, a partir de la fecha de la recepción de la solicitud, resolverá sobre las solicitudes presentadas, teniendo en cuenta que el número de autorizaciones otorgadas en cada momento no podrá ser superior al 5 por 1.000 del número de licencias de radioaficionados clase A vigentes e indicando expresamente los lugares desde donde se pueden llevar a cabo las emisiones y que no está permitido realizar ninguna experiencia adicional fuera de dichas zonas, salvo autorización expresa de la Dirección General de Telecomunicaciones.

Si el número de solicitudes presentadas fuera superior al de autorizaciones que pueden ser otorgadas en cada momento se procederá a la adjudicación de las autorizaciones según la valoración que resulta del punto 2 del apartado tercero. Las personas que no obtengan autorización quedarán en lista de espera hasta tanto se produzca vacante dentro del número máximo de autorizaciones que en cada momento se puedan otorgar.

4. No se prorrogarán aquellas autorizaciones para las que su titular no haya presentado, con anterioridad a su fecha de caducidad, solicitud de prórroga.

5. Caducada definitivamente una autorización, su titular deberá presentar, en el plazo máximo de un mes, a partir de la fecha de caducidad, una Memoria con la actividad realizada y los resultados obtenidos.

Madrid, 27 de julio de 1994.—El Director general, Javier Nadal Ariño.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

21296 RESOLUCION de 7 de septiembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo para la Industria Fotográfica.

Vistos los textos del Convenio Colectivo estatal para la Industria Fotográfica y el del Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua en el Sector de las Industrias Fotográficas (código de Convenio número 9902235), que fueron suscritos con fecha 28 de junio de 1994, de una

parte, por la Federación Española de Profesionales de la Fotografía y la Imagen (FEP), Asociación Nacional de Empresas Fotográficas (ANE FOT), Asociación Provincial de Fotógrafos Profesionales de Madrid (APROFOT), Asociación Catalana de Empresas Fotográficas (ACEFOT), «Paisajes Españoles y Centro de Tratamiento de la Documentación, Sociedad Anónima» (CTD), en representación de las empresas del sector, y de otra, por la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT) y la Federación Sindical del Papel, Artes Gráficas, Comunicación y Espectáculo de CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo así como del acuerdo de formación continua 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, 7 de septiembre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA FOTOGRAFICA

CAPITULO I

Ambito de aplicación

Artículo 1.1 *Ambito de aplicación.*

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

- a) Fotógrafo con galería o sin galería.
- b) Establecimientos mercantiles dedicados única y exclusivamente a la venta de aparatos, artículos o productos fotográficos.
- c) Empresas dedicadas a la explotación de cabinas fotográficas sin operador.
- d) Empresas dedicadas a la microfotografía.
- e) Empresas dedicadas a la fotografía aérea.

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

No están comprendidos en el presente Convenio:

- a) El personal dedicado a actividades de índole fotográfica destinadas a Artes Gráficas, Prensa u otras actividades ajenas a lo establecido en el ámbito del presente Convenio.

Artículo 1.2 *Ambito territorial.*

El ámbito territorial de este Convenio es estatal y afecta a todas las empresas del Estado español comprendidas en el artículo 1.1.

Artículo 1.3 *Ambito personal.*

Se regirán por este Convenio Colectivo todos los empresarios y trabajadores empleados en actividades enumeradas en el artículo 1.1.

Artículo 1.4 *Vigencia.*

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio tendrán una vigencia de 1 de enero de 1994 a 31 de diciembre de 1995. En todo lo demás, el presente Convenio tendrá una vigencia ilimitada en el tiempo, salvo mutuo acuerdo o denuncia de las partes para su revisión. El mutuo acuerdo o la denuncia de cualquiera de las partes deberá efectuarse antes del último trimestre de cada año. El presente Convenio tendrá efectos retroactivos al 1 de enero de 1994 sea cual fuera la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo en los casos en que expresamente se determine lo contrario.

Acordada la revisión en el primer caso, o presentada la denuncia en el segundo, las representaciones firmantes elaborarán un proyecto sobre los puntos a examinar, debiendo hacer un envío del mismo a la otra parte.

Las negociaciones deberán iniciarse en el plazo del mes siguiente a partir de la fecha de recepción de la denuncia de revisión. Los acuerdos adoptados entrarán en vigor a partir de la fecha de su firma, y la com-

posición y funcionamiento de la Comisión Negociadora las determinarán las partes negociadoras del presente o futuros Convenios.

CAPITULO II

Compensación, absorción y garantía personal

Artículo 2.1 *Globalidad.*

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

Artículo 2.2 *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concebida por la empresa (mediante mejora voluntaria de sueldos o salarios, mediante primas o pluses variables, gratificaciones y beneficios voluntarios o mediante conceptos equivalentes o análogos), imperativo legal, jurisprudencia, contencioso o administrativo, convenio colectivo de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

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

Artículo 2.3 *Absorciones.*

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

En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Artículo 2.4 *Garantía personal.*

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

CAPITULO III

Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación

Artículo 3.1 *Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio.*

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

La Comisión celebrará al menos una reunión bimensual ordinaria y tantas extraordinarias como acuerde el Presidente, a petición fundada de los Vocales o por iniciativa propia. Serán funciones de esta Comisión:

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

De dichas cuestiones se dará traslado a la otra parte, poniéndose de acuerdo ambas en el plazo máximo de quince días, a partir de la fecha de la última comunicación, para señalar día y hora de la reunión del CMVI, la cual emitirá el correspondiente informe. Los acuerdos que deberán ser unánimes, serán comunicados a los interesados con un acta de la reunión.

La Comisión podrá recabar los asesoramientos técnicos precisos de los organismos oficiales competentes cuando así lo estime oportuno. Ambas partes podrán acudir a las reuniones acompañados de asesores y técnicos que tendrán voz pero no voto.

Artículo 3.2 *Comisión de categorías, ordenanza y reforma laboral.*

Esta Comisión tiene como misiones las que a continuación se enumeran:

- Proceder a la revisión de las categorías profesionales establecidas en el presente Convenio.
- Revisar la Ordenanza Laboral de las Industrias Fotográficas, de cara a su derogación en lo que al presente Convenio afecte.
- Adecuar el presente Convenio a la nueva normativa laboral aprobada en 1994, así como su armonización.

La Comisión estará compuesta por ocho miembros: Cuatro de las asociaciones patronales y cuatro por los sindicatos.

Los acuerdos adoptados por esta Comisión serán incorporados al presente Convenio.

Los trabajos referentes a la revisión de las categorías profesionales deberán estar terminados el 31 de julio de 1994. Los referentes a la Ordenanza Laboral y la nueva normativa laboral deberán finalizarse al 31 de diciembre de 1994.

Para el comienzo de los trabajos referentes a estos últimos puntos, la Comisión celebrará reuniones los días 4 de octubre, 15 de noviembre y 13 de diciembre de 1994, y cuantas otras considere necesarias para el buen fin de su misión.

CAPITULO IV

Organización del trabajo

Artículo 4.1.

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

CAPITULO V

Clasificación del personal en razón de sus funciones

Artículo 5.1 *Disposiciones generales.*

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

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

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

Artículo 5.2 *Clasificación según la función.*

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

- Técnicos.
- Administrativos.
- Mercantiles.
- Personal auxiliar y de servicios.
- Aprendices.

1. Grupo de personal Técnico.—Quedan incluidos en este grupo:

1.1 Subgrupo 1.—Categorías comunes:

- Encargado o Encargado de Taller.
- Jefe de laboratorio industrial.
- Jefe de Asistencia Técnica.
- Técnico.
- Ayudante.

1.2 Subgrupo 2.—Fotografía:

- a) Fotógrafo.
- b) Operador de Imagen.
- c) Tirador de laboratorio.
- d) Retocador.
- e) Operador de máquina, automática, semiautomática o similares.
- f) Montador.

1.3 Subgrupo 3.—Microfotografía:

- a) Jefe de Proyecto Documental.
- b) Documentalista.
- c) Operador de Microimagen.
- d) Operador Documental.
- e) Grabador de datos.

1.4 Subgrupo 4.—Fotografía aérea:

- a) Piloto.
- b) Navegante Operador de fotografía aérea.
- c) Fotógrafo aéreo.
- d) Delineante.

Grupo de personal Administrativo.—Quedan incluidos en este grupo:

- a) Director.
- b) Jefe administrativo.
- c) Oficial administrativo.
- d) Auxiliar administrativo.
- e) Telefonista/Recepcionista.

Grupo de personal Mercantil.—Quedan incluidos en este grupo:

- a) Jefe de sucursal o delegación.
- b) Jefe de ventas.
- c) Vendedor.
- d) Dependiente.

Grupo de personal Auxiliar y de servicio.—Quedan incluidos en este grupo:

- a) Mecánico de aeronave.
- b) Conductor.
- c) Oficial de mantenimiento.
- d) Almacenero.
- e) Cobrador.
- f) Limpiadora.
- g) Ordenanza.

Grupo de Aprendices.—Quedan incluidos en este grupo:

- a) Aprendices.

Definiciones comunes a todas las especialidades que abarca el Convenio

Personal Técnico: Comprende este grupo el personal que desempeña funciones distintas en su cometido y preparación profesional de las meramente burocráticas del personal administrativo, de las encomendadas a los subalternos y de las de orden mecánico y material propias de los obreros.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Operador de máquina, automática, semiautomática o similares: Es el que, actuando sobre materia sensible, obtiene la impresión de las correspondientes imágenes utilizando para ello máquinas automáticas, semiautomáticas o similares adecuadas.

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

De forma esporádica podrá utilizar ampliadoras manuales.

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

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

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

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

Operador de microimagen: Es el que conoce la microfilmación, el revelado y duplicado, y la digitalización, sean cuales fueren las características de su milimetrado y soportes; sales de plata (convencional, parcial o full-reversal), diazo, vesicular, térmica, electrofotográfica, magnética, discos ópticos, y otros tipos que existan o puedan existir en el futuro, en máquinas manuales, automáticas, electrónicas y otras posibles, así como la alimentación de las citadas máquinas con papel, planos, cartones, cintas magnéticas, «diskettes» y demás soportes relacionados con los procesos anteriores.

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

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

Los trabajadores que anteriormente estuvieran encuadrados en la categoría de operador de revelado y duplicado, a los que se dedique a trabajo de microfilm y digitalización, recibirán la adecuada formación y tiempo necesario para su adaptación al nuevo puesto de trabajo.

Asimismo, si por notoria necesidad algún trabajador de la antigua categoría de operador de microfilm fuera empleado en las tareas de revelado y duplicado, tendrá la adecuada formación y tiempo necesario para su adaptación a las tareas específicas del laboratorio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Administrativos.

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

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

Oficial administrativo: Es el que tiene a cargo una función administrativa determinada, dentro de la cual ejerce iniciativa y tiene responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes.

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

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

Personal mercantil.

Jefe de sucursal o de delegación: Están incluidos en esta categoría los que llevan la representación de la Dirección, Gerencia o administración de las empresas fotográficas, ejerciendo por delegación funciones propias de la Dirección de la empresa, teniendo conocimientos técnicos, teóricos y prácticos de esta actividad.

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

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

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

Personal auxiliar o de servicios.

Mecánico de aeronave: Es el Oficial técnico que se halla en posesión del título y licencia que le acredita como tal y que, según las calificaciones extendidas por la autoridad aeronáutica, deberá desempeñar sus funciones con arreglo a dichas calificaciones.

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

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

Oficial de mantenimiento: Es el trabajador que, dotado de los conocimientos técnicos adecuados y con la suficiente habilidad y experiencia, en dependencia de un superior, realiza los trabajos elementales de montaje, mantenimiento, conservación y reparación de las instalaciones de la empresa y ejecuta los trabajos necesarios para el normal funcionamiento de los centros de trabajo y sus dependencias y, en general, cualquier actividad propia de su categoría.

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

Cobrador: Es el encargado de entregar los «tickets» o boletos representativos del previo de los trabajos efectuados por las máquinas automáticas o semiautomáticas, cobrando los correspondientes importes.

Limpiadora: Se entienden por tales las que se encargan de la limpieza y aseo de los locales de la empresa.

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

Grupo de aprendices.

Aprendices: Son los trabajadores a los que la Empresa, por sí o por otros, les proporciona una formación profesional.

El período de aprendizaje será siempre retribuido y considerado como complemento de la enseñanza técnica y práctica que pueda tener lugar en escuelas profesionales o de trabajo, y su plazo de duración será de tres años. Dicho período se computará a efectos de antigüedad.

CAPITULO VI

Contratación, ascensos, plantillas y escalafones

A) CONTRATACIÓN

Artículo 6.1.

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

Artículo 6.2.

La admisión del personal se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de empleo, dando preferencia, en igualdad de condiciones, a los huérfanos de trabajadores de la empresa o al personal que hubiera ya prestado servicios como eventual o interino, debiéndose someter los aspirantes a las formalidades exigidas por la Ley y las fijadas por la empresa en cuanto no se opongan a dicha Ley.

Artículo 6.3.

Los empresarios están obligados a solicitar de las oficinas de empleo los trabajadores que necesiten, así como a comunicar la terminación de los contratos de trabajo de los que fueran parte. No obstante, podrán contratar directamente cuando no existiese oficina de empleo en la localidad, o no se les facilite por la oficina, en el plazo de tres días, los trabajadores solicitados o no contratase a los que la oficina les haya facilitado, comunicando en todos estos casos la contratación a la oficina de empleo correspondiente.

Artículo 6.4 Duración del contrato.

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, pudiendo celebrarse contratos de trabajo de duración determinada en las circunstancias o por las causas que se determinan en este Convenio.

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

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

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

6.6 Contratos para obra o servicio determinado.

Podrá celebrarse contrato escrito para obra o servicio. Si la duración de la obra o servicio excediera de un período de tiempo de dos años, el trabajador, al finalizar el contrato, tendrá derecho a una indemnización equivalente al importe de un mes de salario real por cada año de servicio o fracción superior a un trimestre.

Artículo 6.7 Contratos eventuales.

Se podrá celebrar contrato escrito para la realización de trabajos eventuales, teniendo dicha consideración los trabajos que no tengan carácter normal y permanente de la empresa.

El cese del personal eventual tendrá lugar al finalizar el plazo para el que fue convenido o la terminación de la tarea o servicios específicos que determina aquél, sin derecho por parte del trabajador a indemnización alguna, salvo la liquidación correspondiente, siendo el único requisito preceptivo para la empresa la comunicación por escrito del cese con quince días de preaviso. La falta de dicho requisito solamente obligará a la empresa

a indemnizar con el número de días equivalente al retraso en el preaviso. No obstante, si al término del contrato o al cumplimiento del objeto del mismo no cesara el trabajador eventual y continuara prestando sus servicios, será considerado a todos los efectos como trabajador fijo.

Artículo 6.8 Contratos de interinidad.

Se podrá celebrar por escrito contrato de interinidad para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato se haga constar el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

El cese del personal interino tendrá lugar, sin derecho a indemnización alguna, a los siete días de reintegrarse el titular a quien sustituya dicho trabajador, salvo que en su contrato escrito se establezca un período de adaptación del sustituido, que no podrá exceder de quince días, todo ello sin perjuicio de la liquidación que le corresponda.

No obstante lo anterior, la empresa deberá comunicar preceptivamente el cese del trabajador interino con quince días de preaviso, si bien la falta de dicho preaviso, salvo que no se haga por escrito, solamente obligará a la empresa a indemnizar con el número de días equivalente al retraso del preaviso.

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

Artículo 6.9

Podrán celebrarse contratos por escrito en atención a las circunstancias previstas en el apartado 3 del artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el Gobierno haga uso de la autorización prevista en el mismo.

Artículo 6.10 Contratos temporales.

Podrán celebrarse contratos temporales para la realización de otras actividades laborales que, por su naturaleza singular, constituyen un trabajo temporal y son autorizados por disposición legal.

Estos contratos podrán ser prorrogados, por una sola vez, con el tope máximo de un año, o por un tiempo no superior al fijado inicialmente, siempre y cuando subsistan las mismas circunstancias que motivaron el contrato originario.

Transcurrido el tiempo pactado inicialmente o su prórroga expresa sin denuncia escrita de ninguna de las partes, el contrato se presumirá concertado por tiempo indefinido desde la fecha de su constitución.

Artículo 6.11

Sin perjuicio de la validez genérica de la estipulación verbal de los contratos de trabajo, las establecidas en los artículos 6.6, 6.7, 6.8, 6.9 y 6.10 se consignarán siempre por escrito cuando su duración sea superior a dos semanas, con expresión de su objeto, condiciones y duración, debiendo recibir el trabajador una copia debidamente autorizada. De no observarse tales exigencias, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido. También se presumirá existente el contrato por tiempo indefinido cuando se trate de contratos temporales concertados deliberadamente en fraude a la Ley.

Artículo 6.12

En todos los supuestos de contratación a que se hace referencia en los artículos 6.6, 6.7, 6.8, 6.9 y 6.10, la empresa está obligada a notificar por escrito a la otra parte la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

Artículo 6.13

En los contratos de trabajo de duración determinada superior a seis meses, la parte que formula la denuncia está obligada a notificar por escrito a la otra parte la terminación del mismo, con una antelación, al menos, de quince días.

Artículo 6.14 Período de prueba.

1. El ingreso de personal en la empresa se considerará a prueba, siempre que así se concierte por escrito.

Durante este período el trabajador percibirá la remuneración legal correspondiente a la categoría profesional para la que fue sometido a prueba en la empresa.

2. La duración máxima del período de prueba será:

- a) Personal técnico: Tres meses.
- b) Personal administrativo: Un mes.
- c) Personal restante: Quince días.

3. La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el período de prueba, siempre que se haga constar por escrito en el correspondiente contrato de trabajo.

4. Durante el período de prueba, tanto el trabajador como el empresario podrán desistir en la prueba o proceder a la extinción del contrato sin previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización, sin perjuicio de la liquidación que le corresponda al trabajador.

Superado el período de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla y se computará el tiempo de prueba a efectos de antigüedad.

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

Artículo 6.15 Cesas.

El trabajador, sea cual sea su modalidad de contratación, podrá desistir unilateralmente de su relación laboral en cualquier momento, sin otro requisito que el preaviso de al menos quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso de dicho preaviso.

Habiendo recibido la empresa, con la antelación señalada, el preaviso indicado, vendrá obligada al finalizar el plazo, a poner a disposición del trabajador la liquidación correspondiente. El incumplimiento de esa obligación por la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el salario de un día por cada día de retraso.

B) ASCENSOS

Artículo 6.16

Las empresas vendrán obligadas a comunicar a la Dirección Provincial correspondiente del Ministerio de Trabajo las convocatorias de concurso-oposición para proveer las plazas de ingreso y de ascenso, con la debida anticipación a la fecha en que hayan de celebrarse las pruebas, dando asimismo publicidad en los tabloneros de anuncios de la empresa.

Artículo 6.17.

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

a) Los puestos de Encargado o Encargado de taller, Jefe de laboratorio industrial y Jefe administrativo se proveerá dando preferencia al personal de plantilla de la empresa, mediante concurso-oposición.

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

b) Auxiliares administrativos: Los Auxiliares administrativos, a los cinco años de antigüedad en la empresa, ascenderán automáticamente a Oficiales administrativos.

Artículo 6.18.

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

Artículo 6.19 Plantillas.

Todas las empresas vienen obligadas a formar en el mes de enero de cada año, oídos previamente el Comité de Empresa o Delegados de Personal, la plantilla general del personal sujeto a este Convenio.

Artículo 6.20 Escalafones.

Dentro de los treinta días siguientes al de la aprobación de las plantillas, las empresas vienen obligadas a exponer el escalafón de su personal, clasificado por grupos profesionales.

El citado escalafón recogerá la relación nominal del personal por categoría con especificación de la antigüedad en el cargo o categoría, más la fecha de nacimiento y la antigüedad en la empresa, salario que percibe y la fecha en que le corresponde el primer aumento periódico por tiempo de servicio.

El escalafón confeccionado con arreglo a las normas indicadas debe permanecer expuesto en sitio visible durante treinta días y dentro de dicho plazo los interesados podrán reclamar ante la dirección de la empresa, que viene obligada a sellar el duplicado de la reclamación y resolver en término de quince días.

CAPITULO VII

Traslados

Artículo 7.1 Traslados.

Los traslados del personal podrán efectuarse:

- a) Por solicitud del interesado.
- b) Por acuerdo entre empresa y trabajador.
- c) Por necesidades del servicio.
- d) Por permuta.

Artículo 7.2

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

Artículo 7.3

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

Artículo 7.4.

En caso de traslado forzoso, que sólo podrá realizarse por notorias necesidades del servicio, que conlleve forzar un cambio de residencia, previo expediente tramitado al efecto, el trabajador que será preavisado por escrito con una antelación de al menos quince días, tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a extinguir su contrato, mediante la indemnización que se fije como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas, salvo acuerdo más favorable con la empresa.

Esta facultad de la empresa sólo podrá ser ejercida por una sola vez con cada trabajador.

El trasladado percibirá como compensación, previa justificación, el importe de los siguientes gastos:

De locomoción del interesado y familiares que con él convivan o que de él dependan económicamente.

De transporte del mobiliario y enseres.

Una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real, si es cabeza de familia, y de cuarenta y cinco días si no lo es.

Las empresas vendrán obligadas además a facilitar al trasladado vivienda adecuada a sus necesidades y con renta igual a la que hubiere venido satisfaciendo hasta el momento del traslado, y si esto no fuera posible, abonarán al trasladado la diferencia justificada de renta.

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

Artículo 7.5

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

Artículo 7.6

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

Artículo 7.7 Permutas.

Los trabajadores pertenecientes a la misma empresa y categoría que estén destinados en localidades distintas podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso.

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

CAPITULO VIII

Trabajos de categoría superior e inferior

Artículo 8.1

El personal incluido en el ámbito de este Convenio podrá ser destinado por la empresa en caso de necesidad, a ocupar un puesto de categoría superior, por plazo que no exceda de tres meses ininterrumpidos, percibiendo mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña, reintegrándose el personal a su puesto anterior cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando un trabajador realice trabajos de categoría superior durante más de tres meses, sin concurrir los supuestos especiales a que se refiere el párrafo anterior, consolidará la categoría superior.

Artículo 8.2

Si por necesidad de la empresa se destina a un trabajador a trabajos de categoría inferior a la que tenga asignada conservará el salario correspondiente a su categoría. Esta situación no podrá prolongarse durante más de tres meses.

Si el trabajador lo considerara oportuno podrá plantear resolución de contrato ante Magistratura de Trabajo como si se tratase de despido improcedente, cuando considere que se ha producido perjuicio grave de su formación profesional o menoscabo notorio de su dignidad.

Si el cambio tuviera origen en la petición del trabajador se le asignará el sueldo y categoría que correspondan a la nueva situación.

Artículo 8.3 *Personal con capacidad física disminuida.*

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

Artículo 8.4 *Polivalencias.*

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

Para alcanzar este objetivo, el trabajador deberá tener la capacitación adecuada, si no la tuviera, se le facilitará la pertinente formación, siendo esta condición necesaria para que el trabajador pueda ejercer otras funciones diferentes a las de su categoría.

Estas polivalencias sólo se podrán realizar dentro de los diferentes grupos o subgrupos de categorías reseñados en el presente Convenio Colectivo.

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

Tanto en el caso de que la polivalencia se diera en trabajos de inferior o superior categoría, y que las funciones que se realizaran en ellos se transformaran en su actividad principal, se estará a lo dispuesto en los artículos 8.1 y 8.2 del presente Convenio Colectivo.

CAPITULO IX

Jornada, horas extraordinarias y vacaciones

Artículo 9.1 *Jornada laboral.*

En las empresas afectadas por el presente Convenio se establece una jornada laboral de treinta y nueve horas semanales. La aplicación de dicha jornada dio comienzo el 1 de julio de 1990. El cómputo anual será de mil setecientos sesenta y ocho horas máximo anual. La diferencia entre la jornada semanal y el cómputo anual se disfrutará de manera continuada y de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

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

Los retocadores y tiradores de laboratorio serán empleados una hora menos en las funciones de tiradores y retocado (laboratorio). La hora restante normal será empleada en actividades compatibles con sus conocimientos profesionales. No obstante, el Comité de Empresa o Delegados de Personal elaborarán conjuntamente con la empresa el calendario laboral, teniendo que estar éste antes del 1 de enero de cada año.

En aquellas empresas que no existan tales representantes serán los trabajadores de la misma quienes elaborarán conjuntamente con la dirección dicho calendario laboral.

Cuando se realice la jornada continuada de al menos siete horas se concederá un descanso retribuido de media hora. No obstante, aquellos trabajadores que dispongan de jornada partida tendrán un descanso retribuido de quince minutos.

Ambos descansos serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 9.2 *Descanso semanal.*

Todo trabajador que realice la jornada normal pactada en este Convenio tendrá derecho a un descanso ininterrumpido de día y medio semanal.

Dadas las especiales características de las empresas afectadas por el presente Convenio, los trabajadores de la sección de operaje, con el auxilio de las personas indispensables, podrán ser empleados en domingos y festivos. En este caso, la empresa, con independencia de su salario, abonará al trabajador el 150 por 100 del salario real y le otorgará un día de descanso durante la semana. El día de compensación del domingo o festivo se hará coincidir, en la tarde precedente, o en la mañana posterior, con el medio día restante de descanso. Si por justificada necesidad del servicio no se pudiera conceder el descanso compensatorio, se abonará el trabajo en domingo o festivo con un recargo del 200 por 100.

Artículo 9.3 *Horas extraordinarias.*

Con el fin de reducir en lo posible las horas extraordinarias en las empresas afectadas por el presente Convenio se observará el estricto cumplimiento de los artículos 35 y 57 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor y las estructurales se mantendrán siempre que no puedan emplearse los distintos modelos de contratación, temporal o parcial, previstos por la Ley en esta materia.

Para ello se notificará mensualmente a la autoridad laboral, conjuntamente por la empresa y los representantes de los trabajadores.

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

En caso de compensación económica, el valor de éstas será como mínimo del 75 por 100 sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria de trabajo.

La compensación económica o en descanso será por acuerdo entre empresa y trabajador.

La empresa informará preceptivamente una vez al mes a los representantes de los trabajadores, del número de horas extraordinarias de cada trabajador, así como el carácter de las mismas, notificándose mensualmente a la autoridad laboral, conjuntamente.

Artículo 9.4 *Vacaciones.*

El personal afectado por este Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas ininterrumpidamente de treinta días naturales de duración, entre los meses de junio y septiembre.

El período de vacaciones se establecerá de tal modo, que en el mismo no puedan incluir más de cuatro domingos.

Si alguna empresa no concede las vacaciones durante el período comprendido entre los meses de junio y septiembre, por darse el supuesto contemplado en el artículo 38.2.a del Estatuto de los Trabajadores abonará a sus empleados una bolsa de vacaciones de 23.000 pesetas para los años 1994 y 1995, o su parte proporcional si las vacaciones se disfrutaran parcialmente fuera del período indicado.

No obstante, si la empresa antes del 30 de abril no hiciese público el calendario de vacaciones, se entenderá que las mismas comenzarán el primer lunes de agosto.

Si durante el disfrute de las vacaciones cualquier trabajador sufriera accidente o enfermedad con incapacidad laboral transitoria, reconocida por el Médico de la Seguridad Social, no se computará a efectos de la duración de las vacaciones los días que hubiere durado esta situación, disfrutando una vez efectuado el alta correspondiente hasta completar el período vacacional establecido en el párrafo primero de este artículo.

Son días laborables los que así constan en el calendario oficial de fiestas laborales del año para cada provincia.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Las empresas que cuenten con más de 100 trabajadores fijos en plantilla estarán obligadas a conceder al menos quince días de vacaciones durante el período no escolar de julio y agosto a aquellos trabajadores que así lo soliciten y que tengan hijos en edad preescolar o escolar. El resto de días de vacaciones podrán disfrutarlo, estos mismos trabajadores, en las vacaciones escolares de Navidad o Semana Santa, si así lo solicitan.

CAPITULO X

Licencias, excedencias y servicio militar

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.
- b) Durante dos días, que podrá ampliarse hasta tres días más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de nacimiento de hijo o de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre, nietos, abuelos, hermanos políticos y hermanos de uno u otro cónyuge.
- Caso de que este desplazamiento sea superior a 350 kilómetros, el plazo se ampliará en un día más, seis en total.
- 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 ésta 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 para asistencia a exámenes cuando curse estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- i) Durante un día, en el año, para asuntos propios. Se elegirá de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador y teniendo en cuenta el criterio de la empresa en cuanto a no poderse coger en fechas puntas de trabajo.

Artículo 10.2 *Maternidad.*

La mujer tendrá derecho a un período de descanso laboral de dieciséis semanas, ampliable por parto múltiple hasta dieciocho, cuya distribución antes y después del parto será a opción de la interesada. El período postnatal de seis semanas será, en todo caso, obligatorio por ambas partes y a él podrá sumarse, a petición de la trabajadora, el tiempo no disfrutado antes del parto.

En el caso de que el padre y la madre trabajen, al iniciarse el período de baja por maternidad, se podrá optar para que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación de la mujer al trabajo suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sean por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

El primer año de esta excedencia se computará a efectos de antigüedad.

Artículo 10.3

Toda mujer embarazada, independientemente de su estado civil, si desarrolla algún trabajo tóxico, penoso o peligroso para la salud en su estado, a partir del cuarto mes cambiará de puesto de trabajo a otro más cómodo y sin riesgo, conservándole su categoría y salario original. Su estado en ningún caso será causa de despido.

Los permisos solicitados por las trabajadoras para realizar, previa justificación, en horas laborables los ejercicios del parto sin dolor, deben ser concedidos por las empresas, siendo estas ausencias a cargo de las mismas empresas.

Artículo 10.4

El trabajador/a tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrá dividirse en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada, en media hora, con la misma finalidad.

Artículo 10.5

El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minúválido físico o psíquico y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de, al menos, un tercio de su duración.

10.6 *Excedencias voluntarias.*

Las empresas concederán a su personal de plantilla que, como mínimo, cuente con una antigüedad de dos años de servicios en la empresa, el paso a la situación de excedencia voluntaria, por un período de tiempo no inferior a tres meses ni superior a cinco años.

El paso a la expresada situación podrá pedirse sin especificación de motivos por el solicitante y será obligatoria su concesión por parte de la empresa, salvo que vaya a utilizarse para trabajar en otra actividad idéntica o similar a la de la empresa de origen. Será potestativa su concesión si no hubieran transcurrido cuatro años, al menos, desde el disfrute por el trabajador de excedencia anterior.

Durante el disfrute de la excedencia a pesar de que se haya solicitado y concedido por un plazo superior a tres meses, transcurridos estos el trabajador podrá renunciar al resto de la excedencia, con la obligación de avisar con un mes de antelación de su deseo de reincorporarse al trabajo activo; cumplidos estos requisitos por el trabajador, la empresa le reincorporará al puesto de trabajo que desempeñaba al solicitar la excedencia.

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

La petición del reingreso deberá hacerse dentro del período de excedencia. En caso de que algún trabajador en situación de excedencia no solicitara el reingreso en las condiciones citadas, se entenderá que causa baja voluntaria.

Artículo 10.7

El trabajador enfermo o accidentado tendrá derecho a las prestaciones previstas en la Ley General de la Seguridad Social y pasará a la situación de excedencia forzosa cuando sea declarado afecto de una incapacidad para su profesión habitual; pero si conservara la capacidad funcional necesaria para desarrollar otros trabajos dentro de la empresa, podrá solicitar de ésta el cumplimiento de lo previsto en el artículo 8.3 del presente Convenio.

Artículo 10.8 *Servicio militar.*

Todos los trabajadores que se incorporen a filas para cumplir el servicio militar obligatorio, voluntario para anticipar aquél o prestación social sustitutoria, tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el tiempo que dure el mismo y dos meses más, computándose este tiempo a efectos de antigüedad como si estuviesen presentes en la empresa.

Tendrán derecho a percibir íntegramente todas las gratificaciones extraordinarias establecidas en el presente convenio.

Los que, estando en el servicio militar o en prestación social sustitutoria disfruten de permiso concedido por el ejército, podrán reintegrarse al trabajo si el permiso es al menos de un mes. La empresa deberá facilitarles ocupación, aun cuando los trabajadores en esta situación no podrán exigir ninguna plaza determinada.

Quien ocupe la vacante temporalmente producida por la incorporación de un trabajador al servicio militar, al reincorporarse éste a la empresa ya licenciado del ejército, volverá a su antiguo puesto si pertenecía a la empresa con un carácter fijo o cesará si hubiera ingresado directamente para cubrir aquella plaza, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6.8 del presente Convenio.

Si el trabajador fijo no se incorporase a su puesto en el plazo de dos meses establecidos en el párrafo primero, el suplente adquirirá, en su categoría, los derechos correspondientes al personal de plantilla y se le computarán, a todos los efectos, los años de servicio o el tiempo que actúo en calidad de suplente.

Artículo 10.9 Excedencias sindicales.

El personal con una antigüedad de tres meses, salvo que sea titulado, en cuyo caso deberá cumplir el período de prueba, que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales o nacionales de una central sindical legalizada, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determine.

Para acceder el trabajador a dicha excedencia, deberá acompañar a la comunicación escrito a su empresa, certificación de la central sindical correspondiente en la que conste el nombramiento del cargo sindical del gobierno para el que haya sido elegido o designado.

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

El reingreso, en su caso, será automático, y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza de la misma categoría que ostentara antes de producirse la excedencia forzosa.

CAPITULO XI

Retribuciones

Artículo 11.1 Salario Convenio.

Este salario se devengará por jornada y rendimientos normales y figura en las tablas del anexo I.

Las empresas a las que obliga el presente Convenio garantizan a todo el personal un incremento del 3 por 100 sobre las percepciones que reciba el trabajador.

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

Artículo 11.2 Subida salarial para 1995.

El 1 de enero de 1995, se revisarán automáticamente los salarios y otras percepciones en la cuantía de un 3,5 por 100.

Si, durante 1995 la suma del IPC resultante a final del año fuera superior al 4,25 el Salario Convenio se incrementará con la diferencia aritmética existente entre el 4,25 y el IPC.

Una vez conocido el definitivo IPC de 1995, la Comisión Mixta se reunirá si fuera necesario para llevar a cabo la correspondiente regulación, de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior.

De llevarse a cabo la revisión que contempla este artículo, las empresas satisfarán los incrementos salariales correspondientes durante los tres primeros meses de 1996.

Artículo 11.3 Gratificaciones extraordinarias.

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

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

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

Artículo 11.4 Antigüedad.

Todo el personal afectado por el presente Convenio, percibirá, además de su sueldo, aumentos periódicos por el tiempo de servicio en la empresa, consistentes en cuatrienios, equivalentes cada uno al 10 por 100 sobre el Salario Convenio.

En ningún caso dicho personal podrá percibir por dicha antigüedad el equivalente superior al 60 por 100 del Salario Convenio.

Los que asciendan de categoría percibirán los aumentos por tiempo de servicio, calculados en su totalidad sobre el Salario Convenio, de la nueva categoría que ocupe.

El sistema de antigüedad anteriormente descrito estará vigente hasta el 31 de diciembre de 1994. Desde el 1 de enero de 1995 el sistema a aplicar para el cálculo del complemento personal por antigüedad será el siguiente:

Se abonará para 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 para 1995 será de 8.000 pesetas por cada quinquenio de prestación de servicios en la empresa.

Tabla de plus de antigüedad

Número de quinquenios	Pesetas brutas mes
1	8.000
2	16.000
3	24.000
4	32.000

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.

Artículo 11.5 Seguridad Social.

La empresa abonará a su personal, a partir de su baja por incapacidad laboral transitoria, por enfermedad o accidente, y hasta un máximo de dioccho meses, la diferencia entre el importe y las prestaciones económicas de la Seguridad Social y el salario que, según el Convenio, le corresponda a su categoría profesional.

Artículo 11.6 Nocturnidad.

El trabajador que preste sus servicios en el turno de las veintidós a las seis horas, percibirá un plus de nocturnidad cuya cuantía para cada categoría será del 25 por 100 del Salario Convenio.

Dicho plus se percibirá por día efectivamente trabajado de noche y no se hará efectivo, por tanto, en las ausencias del trabajador, aunque estas ausencias tengan carácter de licencia retribuida, salvo lo dispuesto en el párrafo d), artículo 12.16.

Artículo 11.7 Plus de toxicidad o insalubridad.

El personal que preste sus servicios en puesto de trabajo en que se manejen sustancias tóxicas o trabaje en locales donde se desprendan tóxicos nocivos para la salud o, aun sin trabajar con sustancias, lo haga en secciones a las que lleguen dichas sustancias tóxicas o nocivas para la salud, percibirá un complemento de puesto de trabajo cuya cuantía será del 25 por 100 del Salario Convenio.

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

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

Artículo 11.8 *Paga de febrero.*

En sustitución de la antigua paga de beneficios, se instituye la «paga extraordinaria de febrero» que seguirá siendo el 10 por 100 de las catorce mensualidades del Salario Convenio más antigüedad. Dicha paga deberá hacerse efectiva durante el mes de febrero aunque con la posibilidad de fraccionar su pago por mensualidades de mutuo acuerdo.

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

Artículo 11.9 *Dietas, desplazamientos y salidas temporales.*

Cuando, por necesidades del servicio, se realicen viajes a lugares distintos a los de la residencia habitual, se abonarán los gastos de locomoción y dietas o gastos de estancia, sin que, en ningún caso, las dietas sean inferiores a 8.000 pesetas diarias para los años de 1994 y 1995.

Las salidas temporales en que no se deba pernoctar fuera del lugar de residencia, devengarán solamente, además de los gastos de locomoción, la mitad de las dietas establecidas en el apartado anterior, siempre que efectúe alguna de las dos comidas principales fuera de su domicilio. Si hubiera de realizar ambas comidas, devengarán dieta completa.

Si por necesidad justificada de la empresa, se destina a un trabajador de forma habitual a la tareas de conducción, bien sea como representante, corredor de plaza o vendedor, camionero, repartidor, etc., la empresa abonará al trabajador un plus de peligrosidad consistente en el 15 por 100 del Salario Convenio.

Artículo 11.10 *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que éstos puedan exceder del 90 por 100 del importe del Salario Convenio devengado.

CAPITULO XII

Comités de Empresa y Delegados de Personal

1. COMITÉS DE EMPRESA

Artículo 12.1

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

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

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

Artículo 12.2

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

1. Sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.
2. Sobre los planes de formación profesional de la empresa, ejerciendo vigilancia sobre la calidad y efectividad de la docencia en los centros de formación y capacitación de la empresa.

3. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

4. Sobre los cambios de titularidad de la empresa, preceptivamente por escrito.

5. Sobre las nuevas contrataciones de personal, conociendo los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6. Por escrito, el cuadro de vacaciones establecido por la empresa, que deberá estar expuesto antes del 1 de abril de cada año.

7. Sobre las estadísticas del índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, los ingresos, ceses y ascensos.

Artículo 12.3

Ejercer una labor de vigilancia:

1. Sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor.

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

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

Artículo 12.4

Capacidad y sigilo profesional:

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

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

2. DELEGADOS DE PERSONAL

Artículo 12.5

Los Delegados de Personal tendrán las funciones y competencias de los miembros del Comité de Empresa señalados en los artículos 12.1 y 12.2 de este Convenio.

3. COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

Artículo 12.6

En todos los supuestos de implantación de sistemas de productividad o modificación sustancial de los existentes, será preceptivo el informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Artículo 12.7

Podrán plantear modificaciones en la clasificación de los trabajadores. Caso de no existir acuerdo con la Dirección de la empresa, resolverá la Comisión Paritaria del Tema de Categorías. En caso de desacuerdo en esta Comisión, resolverá la jurisdicción competente.

Artículo 12.8

En materia de seguridad e higiene, corresponde al Comité de Empresa designar los representantes del personal que formen parte del Comité de Seguridad e Higiene, revocar a los mismos cuando lo considere oportuno y ser informado de las actividades de dicho Comité.

Los Delegados de Personal tendrán las mismas atribuciones respecto a los vigilantes de seguridad e higiene.

Artículo 12.9

Sin texto.

Artículo 12.10

Conocer e informar preceptivamente en los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores, salvo que exista acuerdo con los interesados.

Artículo 12.11

En los expedientes de regulación de empleo, por causas económicas o tecnológicas, se establece preceptivamente una instancia previa de negociación con la empresa por parte de los representantes de los trabajadores y sindicatos, pudiendo estar asesorados por sus técnicos y estudiando

conjuntamente con la empresa la situación económica de la misma cuando el expediente esté motivado por causas económicas. El plazo para realizar dicho estudio no podrá exceder de treinta días naturales, transcurridos los cuales la empresa queda facultada para la presentación del expediente ante la autoridad laboral correspondiente.

Artículo 12.13

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

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

Se exceptúan aquellas funciones sociales que posean una regulación propia, tales como patronatos, viviendas, economatos, etc.

Artículo 12.14

El Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán facultades para comprobar los supuestos contemplados en los artículos de trabajos de categoría superior e inferior.

Artículo 12.15

Sin texto.

Artículo 12.16 *Garantías.*

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

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

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

d) Dispondrán de cuarenta horas mensuales para su utilización con fines sindicales.

Dichas horas no se computarán cuando se produzcan con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros de Comités de Empresa como componentes de Comisiones Negociadoras del Convenio Colectivo Estatal, así como a las asistencias a las sesiones que se produzcan a tal fin a las Comisiones Mixtas de Interpretación y Vigilancia del Convenio, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de los cuales transcurren tales negociaciones o interpretación y vigilancia.

Sin rebasar el máximo legal pactado, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

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

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

Los que renuncien, firmarán un acta en la que constará la renuncia y la aceptación de aquél o aquéllos en que se acumulen y la harán llegar a la Dirección de la empresa.

Artículo 12.17 *Asambleas.*

Los representantes de los trabajadores dispondrán de doce horas al año para la celebración de asambleas con el personal dentro de las horas de trabajo.

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

CAPITULO XIII

A) ACCIÓN SINDICAL

Artículo 13.1

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 13.2

Los trabajadores afiliados a sus sindicatos podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.

Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Recibir la información que le remita su sindicato.

Artículo 13.3

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con Delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

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

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

Artículo 13.4

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

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

A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Artículo 13.5

Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa o trabajadores que no ostenten cargo alguno pero que sean designados por su Central para esta función tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.

Artículo 13.6

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

B) DELEGADOS SINDICALES

Artículo 13.7

En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato,

las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

Artículo 13.8

El número de Delegados sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

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

Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos, estarán representadas por un solo Delegado sindical.

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

Artículo 13.9 *Funciones de los Delegados sindicales.*

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y voto.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. En el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los miembros del Comité de Empresa.
4. Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular.
5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
 - b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto de acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
 - c) La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias.

Artículo 13.10

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

Artículo 13.11

Los Delegados sindicales o trabajadores que no ostenten cargo alguno pero que sean designados por su Central disfrutarán de permisos retribuidos para las sesiones de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio y Comisiones técnicas creadas en este Convenio, aunque su empresa no está afectada por los temas a tratar.

Artículo 13.12 *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos contemplados en este Convenio, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remi-

tirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento y la cuantía de la cuota. El importe de los descuentos se entregará a los representantes de las Centrales acreditados ante la empresa.

Artículo 13.13 *Prácticas antisindicales.*

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

CAPITULO XIV

Igualdad de derechos de trabajadores de uno u otro sexo

Artículo 14.1 *Igualdad de derechos de trabajadores de uno u otro sexo.*

De acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes, las condiciones establecidas en este Convenio se aplicarán de igual modo a los trabajadores de uno y otro sexo, sin discriminación alguna.

CAPITULO XV

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 15.1

En materia de seguridad e higiene en el trabajo, ambas partes se someten a la legislación vigente.

Artículo 15.2 *Prevención de riesgos laborales.*

El empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

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

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

Artículo 15.3 *Reconocimiento médico.*

La Dirección de la empresa gestionará ante las Mutuas de Accidentes de Trabajo u organismos de la Administración competente la realización de un reconocimiento médico cada año, cuyo resultado se entregará al trabajador. La empresa tendrá derecho a ser informada sobre la adecuación o aptitud del trabajador para desempeñar su puesto de trabajo.

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

El trabajo de terminales de ordenador, pantallas de grabación y pantallas de vídeo conlleva unas características que pueden derivar en situaciones de estrés y otras enfermedades laborales. Para lo cual, los trabajadores que prestan sus servicios en cualesquiera de estos puestos de trabajo deberán tener la posibilidad de un sistema de organización del trabajo que les permita poder intercalar sus diferentes funciones, con el fin de no permanecer demasiado tiempo continuo frente a la pantalla, facilitando así la disminución del riesgo a los trabajadores.

No obstante, en este artículo se estará a lo dispuesto en la Directiva de CEE de 29 de mayo de 1990 número L 156/14.

Además los trabajadores que realicen trabajos en este tipo de puestos pasarán una revisión médica especialmente concebida para el puesto que desempeñan (oftalmología, traumatología, etc.) que se realizará como mínimo cada año y correrá a cargo de la empresa.

CAPITULO XVI

Prendas de trabajo

Artículo 16.1 *Prendas de trabajo.*

Las empresas facilitarán a sus trabajadores las prendas de trabajo, siempre en número de dos, adecuadas a las funciones que realicen. Se

facilitará uniforme a los trabajadores a quienes la empresa ordene utilizarlos.

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

CAPITULO XVII

Jubilación

Artículo 17.1 *Jubilación.*

Todo trabajador que teniendo sesenta o más años cese al servicio de las empresas afectadas por el presente Convenio por jubilación percibirá por este concepto y a cargo de la empresa una gratificación cuya cuantía será la que se establece en la siguiente escala:

- A los cinco años de servicios: Quince días de Salario Convenio.
- De cinco a diez años: Un mes de Salario Convenio.
- De diez a quince años: Mes y medio de Salario Convenio.
- De quince a veinte años: Dos meses de Salario Convenio.
- Más de veinte años: Tres meses de Salario Convenio.

En este último caso, los tres meses de Salario Convenio podrán hacerse efectivos en dos pagos mensuales.

Artículo 17.2 *Jubilación especial a los sesenta y cuatro años.*

Los trabajadores afectados por este Convenio podrán jubilarse voluntariamente con el 100 por 100 de los derechos pasivos de los trabajadores al cumplir los sesenta y cuatro años de edad, siendo obligatorio para las empresas esta concesión, a la vez que la simultánea contratación de trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se pacten con contratos de igual naturaleza que los que sustituyen, según lo contemplado en el Real Decreto-ley 24/1981 y Real Decreto-ley 2705/1981.

CAPITULO XVIII

Faltas y sanciones

Artículo 18.1 *Clasificación de las faltas.*

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

Artículo 18.2 *Faltas leves.*

Son consideradas faltas leves:

1. Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzca deterioro leve de éste.
2. No atender al público con la debida diligencia, cuando esta atención sea propia de sus deberes laborales.
3. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo durante la jornada que produzcan alteraciones en el servicio encomendado.
4. No comunicar a su Jefe inmediato los defectos de material o la necesidad de éste para seguir trabajando siempre que no se derive trastorno grave.
5. No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de previsiones o ayuda familiar.
6. Utilizar maquinarias o herramientas para las que no se está autorizado.
7. Montar un vehículo de la empresa sin autorización.
8. Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
9. Participar en riñas o juegos.

Artículo 18.3 *Faltas graves.*

Son consideradas faltas graves:

1. La reincidencia y reiteración en falta leve en el plazo de un mes.
2. La ocultación maliciosa de datos a la empresa que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de previsión o a la ayuda familiar, salario o cualquier complemento salarial.
3. Los retrasos culposos en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados cuando se cause perjuicio grave para la empresa.

4. No dar inmediato aviso de los desperfectos o anomalías observadas en la maquinaria, materiales y obras a su cargo, cuando se derive perjuicio grave para la empresa.

5. Inutilización, deterioro o pérdida de materiales, piezas, maquinaria, herramientas, enseres y mobiliario, por imprudencia imputable al trabajador.

6. La embriaguez o toxicomanía habitual en el trabajo.

7. Tolerar a los trabajadores subordinados que quebranten las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

8. Fumar en los lugares en donde estuviese prohibido.

9. La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.

Artículo 18.4 *Faltas muy graves.*

Son consideradas faltas muy graves:

1. La reincidencia y/o reiteración en faltas graves en el plazo de dos meses.

2. Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un período de tres meses.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo.

4. Destrozar o causar desperfectos en materias primas, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo.

6. Falsificar datos en los documentos de control de trabajo.

7. Causarse voluntariamente lesiones para simular un accidente de trabajo o simular un accidente de trabajo para hacer valer como tal las lesiones causadas en accidente no laboral.

8. Violar el secreto de correspondencia de la empresa.

9. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto a los Jefes, compañeros y subordinados, así como a los familiares respectivos.

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

El trabajador interesado pondrá en tales casos el hecho en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal en un tiempo de tres días para su traslado a la Dirección de la empresa, que deberá iniciar el oportuno expediente en un plazo máximo de diez días a partir de la comunicación del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Si la Dirección de la empresa no iniciara el expediente en el mencionado plazo, el perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior de quince días, y por conducto del Delegado de Personal o Comité de Empresa a la Dirección Provincial de Trabajo. Si éste lo creyera oportuno, ordenará a la empresa el envío de los antecedentes del asunto, y si, previos los asesoramientos pertinentes, resultase probado el hecho, resolverá en lo que proceda.

11. La participación directa o indirecta en la comisión de delitos definidos en el Código Penal, siempre que esté reconocida en sentencia firme judicial.

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

13. Originar riñas o peleas.

Artículo 18.5 *Sanciones.*

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

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo por un período máximo de siete días.

Inhabilitación temporal por plazo no superior a un año para pasar a categoría superior.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a diez días ni superior a un mes.

Inhabilitación temporal para pasar a categoría superior por un plazo no superior a dos años.

Despido.

Las sanciones por faltas leves, graves o muy graves se comunicarán al trabajador por escrito.

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

Las faltas leves prescribirán a los siete días, las graves a los quince días y las muy graves a los treinta días, desde el momento en que fueron cometidas.

CAPITULO XIX

De la formación

Artículo 19.1 Formación continua.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del acuerdo nacional de formación continua de 16 de diciembre de 1992, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional y territorial del presente Convenio.

Queda facultada la Comisión Mixta que se creará al efecto para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho acuerdo.

Disposición adicional primera.

1. En la categoría de Retocador se incluirá el personal que ya la tuviera, así como el que estuviera clasificado con la categoría de Iluminador, que desaparece.

2. En la categoría de Auxiliar administrativo se incluirá al personal clasificado hasta ahora en la categoría de Aspirante, que desaparece.

3. En la categoría de Vendedor se englobará al personal ahora clasificado en las categorías de Viajante y de Corredor de plaza o Vendedor, que se refunden en ésta.

4. En la categoría de Operador de microimagen se incluirá al personal hasta ahora clasificado en la categoría de Operador de microfilm y Operador de revelado y duplicado, que se refunden en esta.

Disposición adicional segunda.

Las antiguas denominaciones de las categorías profesionales que a continuación se relacionan, pasan a denominarse como se indica, según lo establecido en el artículo 5.2 de este Convenio Colectivo:

Encargado de taller.	Encargado o Encargado de taller.
Operador.	Operador de imagen.
Tirador.	Tirador de laboratorio.
Telefonista o Auxiliar de caja.	Telefonista-Recepcionista.
Jefe de sucursal.	Jefe de sucursal o delegación.
Conductor de camiones o automóviles.	Conductor.

Tabla salarial del Convenio Colectivo estatal 1994

Categorías profesionales	Salario Convenio - Pesetas	Antigüedad hasta 31-12-1994 - Pesetas
Encargado o Encargado de taller	103.849	10.385
Jefe de laboratorio industrial	103.849	10.385
Jefe de asistencia técnica	103.849	10.385
Técnico	100.258	10.026
Ayudante	81.712	8.171
Fotógrafo	98.000	9.800
Operador de imagen	90.566	9.057

Categorías profesionales	Salario Convenio - Pesetas	Antigüedad hasta 31-12-1994 - Pesetas
Tirador laboratorio	90.566	9.057
Retocador	90.566	9.057
Operador de máquina automática, semiautomática o similares	83.000	8.300
Montador	81.712	8.171
Jefe de proyecto documental	103.849	10.385
Documentalista	98.000	9.800
Operador de microimagen	96.922	9.692
Operador documental	90.566	9.057
Grabador de datos	81.712	8.171
Piloto	103.849	10.385
Navegante operador de fotografía aérea	103.849	10.385
Fotógrafo aéreo	103.849	10.385
Delineante	100.258	10.026
Director	130.000	13.000
Jefe administrativo	103.849	10.385
Oficial administrativo	86.715	8.672
Auxiliar administrativo	81.712	8.171
Telefonista/Recepcionista	81.712	8.171
Jefe de sucursal o de delegación	105.000	10.500
Jefe de ventas	103.849	10.385
Vendedor	81.712	8.171
Dependiente	81.712	8.171
Mecánico de aeronave	90.566	9.057
Conductor	90.566	9.057
Oficial de mantenimiento	86.715	8.672
Almacenero	81.712	8.171
Cobrador	81.712	8.171
Limpiadora	81.712	8.171
Ordenanza	81.712	8.171
Limpiadora por horas	1.342	
Aprendiz de diecisiete años	50.760	
Aprendiz de dieciséis años	42.965	

* Los pilotos además de sus percepciones correspondientes percibirán una prima por actividad en vuelo del 10 por 100 de su Salario Convenio. Dicha prima será fija excepto en caso de enfermedad común.

Los trabajadores mayores de dieciocho años afectados por el presente Convenio y cuya categoría no figura reflejada en la tabla salarial, percibirán como mínimo, el salario correspondiente al Auxiliar administrativo.

Tabla de horas extraordinarias 1994

Categorías profesionales	Sin antigüed.	1 cuatr.	2 cuatr.	3 cuatr.	4 cuatr.	5 cuatr.	6 cuatr.
Encargado o Encargado de taller	1.584	1.741	1.900	2.058	2.216	2.375	2.532
Jefe de laboratorio industrial	1.584	1.741	1.900	2.058	2.216	2.375	2.532
Jefe de asistencia técnica	1.584	1.741	1.900	2.058	2.216	2.375	2.532
Técnico	1.527	1.682	1.834	1.986	2.140	2.293	2.445
Ayudante	1.246	1.370	1.495	1.619	1.743	1.869	1.994
Fotógrafo	1.495	1.643	1.792	1.943	2.091	2.240	2.391
Operador de imagen ...	1.381	1.519	1.657	1.796	1.932	2.070	2.209
Tirador laboratorio	1.381	1.519	1.657	1.796	1.932	2.070	2.209
Retocador	1.381	1.519	1.657	1.796	1.932	2.070	2.209
Operador de máquina automática semiautomática o similares ...	1.265	1.392	1.518	1.645	1.771	1.898	2.024
Montador	1.246	1.370	1.495	1.619	1.743	1.869	1.994
Jefe de proyecto documental	1.584	1.741	1.900	2.058	2.216	2.375	2.532
Documentalista	1.495	1.643	1.792	1.943	2.091	2.240	2.391
Operador de microimagen	1.477	1.626	1.773	1.920	2.069	2.216	2.364
Operador documental	1.381	1.519	1.657	1.796	1.932	2.070	2.209
Grabador de datos	1.246	1.370	1.495	1.619	1.743	1.869	1.994
Piloto	1.584	1.741	1.900	2.058	2.216	2.375	2.532

Categorías profesionales	Sin antigüed.	1 cuatr.	2 cuatr.	3 cuatr.	4 cuatr.	5 cuatr.	6 cuatr.
Navegante operador de fotografía aérea	1.584	1.741	1.900	2.058	2.216	2.375	2.532
Fotógrafo aéreo	1.584	1.741	1.900	2.058	2.216	2.375	2.532
Delineante	1.527	1.682	1.834	1.986	2.140	2.293	2.445
Director	1.981	2.181	2.378	2.576	2.774	2.973	3.171
Jefe administrativo	1.584	1.741	1.900	2.058	2.216	2.375	2.532
Oficial administrativo	1.321	1.454	1.586	1.719	1.850	1.983	2.116
Auxiliar administrativo	1.246	1.370	1.495	1.619	1.743	1.869	1.994
Telefonista/Recepcionista	1.246	1.370	1.495	1.619	1.743	1.869	1.994
Jefe de sucursal o de delegación	1.601	1.761	1.922	2.081	2.240	2.401	2.560
Jefe de ventas	1.584	1.741	1.900	2.058	2.216	2.375	2.532
Vendedor	1.246	1.370	1.495	1.619	1.743	1.869	1.994
Dependiente	1.246	1.370	1.495	1.619	1.743	1.869	1.994
Mecánico aeronave	1.381	1.519	1.657	1.796	1.932	2.070	2.209
Conductor	1.381	1.519	1.657	1.796	1.932	2.070	2.209
Oficial de mantenimiento	1.321	1.454	1.586	1.719	1.850	1.983	2.116
Almacenero	1.246	1.370	1.495	1.619	1.743	1.869	1.994
Cobrador	1.246	1.370	1.495	1.619	1.743	1.869	1.994
Limpiadora	1.246	1.370	1.495	1.619	1.743	1.869	1.994
Ordenanza	1.246	1.370	1.495	1.619	1.743	1.869	1.994

Tabla salarial del Convenio Colectivo estatal 1995

Categorías profesionales	Salario Convenio Pesetas	Antigüedad hasta 31-12-1995 Pesetas
Encargado o Encargado de taller	107.484	8.000
Jefe de laboratorio industrial	107.484	8.000
Jefe de asistencia técnica	107.484	8.000
Técnico	103.767	8.000
Ayudante	84.572	8.000
Fotógrafo	101.430	8.000
Operador de imagen	93.736	8.000
Tirador laboratorio	93.736	8.000
Retocador	93.736	8.000
Operador de máquina automática, semiautomática o similares	85.905	8.000
Montador	84.572	8.000
Jefe de proyecto documental	107.484	8.000
Documentalista	101.430	8.000
Operador de microimagen	100.315	8.000
Operador documental	93.736	8.000
Grabador de datos	84.572	8.000
Piloto	107.484	8.000
Navegante operador de fotografía aérea	107.484	8.000
Fotógrafo aéreo	107.484	8.000
Delineante	103.767	8.000
Director	134.550	8.000
Jefe administrativo	107.484	8.000
Oficial administrativo	89.750	8.000
Auxiliar administrativo	84.572	8.000
Telefonista/Recepcionista	84.572	8.000
Jefe de sucursal o de delegación	108.675	8.000
Jefe de ventas	107.484	8.000
Vendedor	84.572	8.000
Dependiente	84.572	8.000
Mecánico de aeronave	93.736	8.000
Conductor	93.736	8.000
Oficial de mantenimiento	89.750	8.000
Almacenero	84.572	8.000
Cobrador	84.572	8.000
Limpiadora	84.572	8.000
Ordenanza	84.572	8.000
Limpiadora por horas	1.389	
Aprendiz de diecisiete años	52.537	
Aprendiz de dieciséis años	44.469	

Tabla de horas extraordinarias 1995

Categorías profesionales	Sin antig.	1 quinq.	2 quinq.	3 quinq.	4 quinq.
Encargado o Encargado de taller	1.638	1.761	1.883	2.004	2.126
Jefe de laboratorio industrial	1.638	1.761	1.883	2.004	2.126
Jefe de asistencia técnica	1.638	1.761	1.883	2.004	2.126
Técnico	1.582	1.705	1.825	1.948	2.070
Ayudante	1.290	1.411	1.533	1.656	1.776
Fotógrafo	1.545	1.668	1.790	1.913	2.034
Operador de imagen	1.428	1.551	1.673	1.796	1.916
Tirador laboratorio	1.428	1.551	1.673	1.796	1.916
Retocador	1.428	1.551	1.673	1.796	1.916
Operador de máquina automática, semiautomática o similares	1.309	1.432	1.554	1.675	1.798
Montador	1.290	1.411	1.533	1.656	1.776
Jefe de Proyecto Documental	1.638	1.761	1.883	2.004	2.126
Documentalista	1.545	1.668	1.790	1.913	2.034
Operador de Microimagen	1.530	1.650	1.773	1.895	2.018
Operador documental	1.428	1.551	1.673	1.796	1.916
Grabador de datos	1.290	1.411	1.533	1.656	1.776
Piloto	1.638	1.761	1.883	2.004	2.126
Navegante operador de fotografía aérea	1.638	1.761	1.883	2.004	2.126
Fotógrafo aéreo	1.638	1.761	1.883	2.004	2.126
Delineante	1.582	1.705	1.825	1.948	2.070
Director	2.051	2.174	2.294	2.417	2.539
Jefe administrativo	1.638	1.761	1.883	2.004	2.126
Oficial administrativo	1.369	1.489	1.612	1.734	1.855
Auxiliar administrativo	1.290	1.411	1.533	1.656	1.776
Telefonista/Recepcionista	1.290	1.411	1.533	1.656	1.776
Jefe de sucursal o delegación	1.657	1.778	1.901	2.023	2.144
Jefe de ventas	1.638	1.761	1.883	2.004	2.126
Vendedor	1.290	1.411	1.533	1.656	1.776
Dependiente	1.290	1.411	1.533	1.656	1.776
Mecánico de aeronave	1.428	1.551	1.673	1.796	1.916
Conductor	1.428	1.551	1.673	1.796	1.916
Oficial de mantenimiento	1.369	1.489	1.612	1.734	1.855
Almacenero	1.290	1.411	1.533	1.656	1.776
Cobrador	1.290	1.411	1.533	1.656	1.776
Limpiadora	1.290	1.411	1.533	1.656	1.776
Ordenanza	1.290	1.411	1.533	1.656	1.776

Para aquellos trabajadores que su antigüedad sea diferente a la expresada en las tablas de horas extraordinarias el cálculo se realizará con la siguiente fórmula:

$$[(\text{Salario Convenio} + \text{antigüedad}) + 10 \text{ por } 100] \times 14$$

1768

$$= \text{Precio hora} \times 1,75 = \text{Hora extraordinaria}$$

ACUERDO NACIONAL SOBRE FORMACION PROFESIONAL CONTINUA EN EL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS FOTOGRAFICAS

Exposición de motivos

La formación profesional, en su conjunto, tanto la continua como la inicial, constituye un valor estratégico prioritario ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social en que estamos inmersos. El futuro de las industrias fotográficas dependen, en gran parte, de las cualificaciones de la población activa, tanto de los trabajadores como de los empresarios, especialmente de las pequeñas y medianas empresas y, por ello, la formación profesional de calidad constituye una verdadera inversión.

Es necesario abordar el tema de la formación en los sectores citados de forma global, buscando soluciones de conjunto, que nos permitan modernizar las empresas haciéndolas competitivas en el marco del Mercado Unico Comunitario; lo que exige desarrollar medidas de formación continua, cuyas funciones principales fueron señaladas por la Resolución del Consejo de la Comunidad Económica Europea sobre formación profesional permanente de 5 de junio de 1989.

Para cumplir estos objetivos es necesario aprovechar al máximo los recursos disponibles, e incluso incrementarlos y gestionarlos de forma razonable sobre la base de las necesidades de las empresas y de los sectores mencionados estimulando, por ejemplo, la formación transversal común a diferentes actividades industriales. Al mismo tiempo, habrá que dotarse de modelos que faciliten la formación de trabajadores con la finalidad de conseguir una formación de calidad.

Por todo ello, las organizaciones firmantes, conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua en los sectores a que se hace referencia, suscriben el presente acuerdo nacional sectorial de formación continua como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan en dichos sectores, al amparo del Acuerdo Nacional de Formación Continua de 16 de diciembre de 1992 y como desarrollo del mismo, en el ámbito de las industrias fotográficas.

El citado Acuerdo Nacional de Formación Continua en las Industrias Fotográficas se registró por las siguientes normas:

Preámbulo

De conformidad con lo expresado en el artículo 19 del Convenio Colectivo Nacional para las Industrias Fotográficas para el año 1994, y con las facultades previstas en el artículo 15 del Acuerdo Nacional de Formación Continua de 16 de diciembre de 1992, las partes firmantes del citado Convenio Colectivo Nacional, crean una Comisión Paritaria Sectorial para cuyo normal funcionamiento acuerdan las siguientes normas de procedimiento:

Artículo 1. *Formación continua.*

A los efectos de este Acuerdo se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que desarrollen las empresas de la industria fotográfica amparadas por este Acuerdo y a través de las modalidades previstas en el mismo y en el Acuerdo Nacional de Formación Continua de 16 de diciembre de 1992, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y cualificaciones profesionales como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas de los sectores afectados con la formación individual del trabajador.

La Comisión Paritaria Sectorial para la Formación Continua podrá proponer la incorporación a este Acuerdo de otras acciones formativas que hayan sido establecidas por la Comisión Paritaria Estatal de Formación Continua o sean fruto de la experiencia acumulada en los referidos sectores.

Artículo 2. *Ambito territorial.*

El presente Acuerdo será de aplicación a todo el territorio nacional.

Artículo 3. *Ambito personal.*

Quedarán sujetas al campo de aplicación de este Acuerdo todos los planes formativos presentados por las Asociaciones y Federaciones empresariales, así como de las empresas, cuyas actividades productivas se desarrollen en los sectores de las industrias incluidas en el ámbito funcional de este Acuerdo y estén dirigidas a los trabajadores ocupados, de conformidad con el contenido del mismo.

Artículo 4. *Ambito temporal.*

El presente Acuerdo entrará en vigor el día 1 del mes siguiente al de su firma.

El Acuerdo durará hasta el 31 de diciembre de 1996, fecha en que caducará sin necesidad de denuncia previa.

Artículo 5. *Tipo de planes de formación.*

Las acciones formativas amparadas por el presente Acuerdo podrán desarrollarse dentro de alguno de los siguientes ámbitos:

a) Planes sectoriales: Son aquellos que, promovidos por cualesquiera de las entidades sindicales o empresariales firmantes del Convenio Colectivo Nacional para las Industrias Fotográficas, se refieran a ocupaciones o cualificaciones de interés común o general para los distintos sectores que abarca el citado Convenio.

b) Planes agrupados: Son aquellos destinados a atender necesidades derivadas de la formación continua de un conjunto de empresas que agrupen, al menos, a 200 trabajadores o que, ocupando a más de 200, decidan incorporar su plan de formación a un plan agrupado.

c) Planes de empresa: Son aquellos planes específicos promovidos por empresas de más de 200 trabajadores.

Artículo 6. *Contenido de los planes de formación.*

Todos los planes de formación, cualquiera que sea su modalidad, deberán especificar, como mínimo, lo siguiente:

- a) Objetivos y contenidos de las acciones formativas a desarrollar.
- b) Colectivo afectado por categorías y número de participantes.
- c) Calendario de ejecución y lugares de impartición.
- d) Instrumentos de evaluación previstos.
- e) Coste estimado de las acciones formativas desglosado por tipos de acciones y colectivos.
- f) Estimación del montaje anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa o por el conjunto de empresas afectadas.

Artículo 7. *Planes de formación en el ámbito sectorial estatal.*

Conforme a lo establecido en el artículo 8.º del Acuerdo Nacional de Formación Continua de 16 de diciembre de 1992, en el marco del Convenio Colectivo Sectorial Nacional para las Industrias Fotográficas se establecerán los criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación tanto de empresas como agrupados y que contemplarán necesariamente los siguientes aspectos:

- a) Prioridades con respecto a las acciones de formación continua a desarrollar.
- b) Orientación respecto a los colectivos de trabajadores preferentemente afectados por dichas acciones.
- c) Enumeración de los centros disponibles de impartición de la formación.
- d) Régimen de permisos de formación que se ajustará a lo previsto en el capítulo V del Acuerdo Nacional de Formación Continua de 16 de diciembre de 1992.
- e) Competencia de la Comisión Paritaria sectorial, con arreglo a lo establecido en el artículo 15 del mencionado Acuerdo Nacional.

Artículo 8. *Comisión Paritaria sectorial.*

8. 1 Constitución.—La Comisión Paritaria sectorial de formación continua para las industrias fotográficas estará compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales y cuatro de la representación empresarial firmantes de este Acuerdo.

Estas organizaciones actuarán en la Comisión Paritaria sectorial a través de personas físicas que ostentarán la representación de aquéllas y en su nombre, ejercerán el derecho al voto.

8. 1.1 Duración y cese.—Los miembros de la Comisión Paritaria sectorial ejercerán la representación por el período de vigencia del presente acuerdo, pudiendo cesar su cargo por:

- a) Libre revocación de las organizaciones que les eligieron.
- b) Por renuncia o decisión personal.

En cualesquiera de los supuestos de cese, se procederá de forma inmediata a la sustitución del miembro de la Comisión Paritaria sectorial, a cuyos efectos dentro de los quince días siguientes al cese se notificará la nueva designación por la organización correspondiente.

8. 1.2 Domicilio social.—La Comisión Paritaria sectorial tendrá provisionalmente su domicilio social en Madrid, plaza de Cristino Martos, número 4, pudiendo libremente trasladar su domicilio a cualquier otro bastando para ello el acuerdo de las partes.

8. 1.3 Secretaría permanente.—Existirá una Secretaría permanente que se encargará de las funciones administrativas propias de un órgano de esta naturaleza, cuyo domicilio será el especificado en el artículo 8.º 1.2

de este Acuerdo. En concreto, las funciones de esta Secretaría serán las siguientes:

- a) Convocar a las partes con siete días de antelación.
- b) Dar entrada y distribuir a los miembros de la Comisión las solicitudes y consultas recibidas.
- c) Llevar el registro de las actas aprobadas y librar certificación de sus acuerdos.
- d) Cuantos otros les sea encomendados por acuerdos de la Comisión Paritaria sectorial para su mejor funcionamiento.

8. 1.4 Reuniones de la Comisión Paritaria sectorial.—La Comisión Paritaria sectorial se reunirá en el domicilio social de la misma, con carácter ordinario dos veces cada trimestre y con carácter extraordinario, cuando así lo soliciten ambas partes.

Para cada reunión las organizaciones elegirán de entre sus miembros un moderador, un Secretario, uno por cada parte, y levantarán acta, conjuntamente, de los acuerdos adoptados.

Las convocatorias de la Comisión Paritaria sectorial las realizará la Secretaría permanente de la misma. Las convocatorias se cursarán mediante cartas certificadas, telefax o cualquier otro medio que acredite fehacientemente su envío y recepción, con siete días, al menos, de antelación a aquel en que deba celebrarse la reunión.

Las reuniones que tengan carácter urgente podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. En la convocatoria deberá figurar día, hora y lugar de la reunión, así como los asuntos a tratar.

En primera convocatoria, la Comisión Paritaria sectorial quedará válidamente constituida cuando concurren a la reunión, presentes o representados, las tres cuartas partes de la totalidad de miembros de cada una de ambas representaciones.

En segunda convocatoria, que se celebrará automáticamente media hora después de la primera, bastará la asistencia personal o por representación de la mitad más uno de los miembros de cada una de ambas representaciones.

La representación sólo podrá conferirse a otro miembro de la Comisión Paritaria sectorial y habrá de hacerse por escrito.

8. 1.5 Adopción de acuerdos.—Las decisiones de esta Comisión Paritaria se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes (empresarial y sindical), requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las dos representaciones. Dichos acuerdos no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten.

8. 1.6 Adhesión.—La adhesión de una nueva organización al presente acuerdo conllevará la correspondiente ampliación de sus componentes de manera que se respete la proporcionalidad de la representación de las organizaciones firmantes de este Acuerdo.

8. 2 Funciones.—La Comisión Paritaria sectorial tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

a) Velar por el cumplimiento de este Acuerdo Sectorial, sin perjuicio de las competencias propias del Acuerdo Nacional de Formación Continua de 16 de diciembre de 1992.

b) Establecer criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación continua sectoriales, de empresas y agrupados, que afectarán exclusivamente a las siguientes materias:

Prioridades respecto a las acciones de formación continua a desarrollar. Orientación respecto a los colectivos de trabajadores preferentemente afectados por dichas acciones.

Elaboración de un censo de los centros disponibles para impartir la formación, ya sean propios, públicos, privados o asociados.

Regulación del régimen aplicable a los permisos de formación conforme a lo dispuesto por la Comisión Paritaria Nacional de Formación Continua.

c) Resolver las discrepancias que pudieran surgir con la representación legal de los trabajadores respecto del contenido del plan de formación elaborado por una empresa, siempre que ésta o la representación de los trabajadores en ella así lo requiera.

d) Aprobar las solicitudes de los planes de formación continua de carácter sectorial o de los agrupados de empresa y elevarlos para su financiación a la Comisión Paritaria estatal de formación.

e) Tramitar y elevar a la Comisión Paritaria estatal de formación los planes de formación continua de las empresas de más de 200 trabajadores.

f) Administrar y distribuir los fondos disponibles para la financiación de las acciones de la formación continua en los distintos sectores que abarca el acuerdo. La Comisión sectorial podrá establecer prioridades respecto a la financiación de los planes subsectoriales de formación atendiendo a criterios de proporcionalidad, volumen de empleo, aportación a la Seguridad Social y nivel medio de cualificación de las personas ocupadas en los distintos ámbitos.

g) Elaborar estudios e investigaciones acerca de las necesidades de formación profesional en los sectores que abarca el Acuerdo.

h) Emitir informes a su iniciativa o en aquellos casos en que se le solicite respecto de los temas de su competencia.

i) Ejecutar los acuerdos de la Comisión Paritaria estatal de formación continua y de la Comisión Tripartita nacional.

j) Estimular la realización de estudios subsectoriales para el análisis y la definición de las necesidades de cualificación de cada subsector como mejor forma de adaptar la oferta de formación profesional a la realidad de las empresas y de los subsectores.

k) Fomentar iniciativas para la realización de planes sectoriales de interés común para todas las industrias de los sectores afectados.

l) Realizar una Memoria anual sobre la aplicación de este acuerdo bipartito de formación continua en la industria fotográfica.

ll) Cuantas otras sean necesarias para desarrollar las actividades y funciones asignadas.

Artículo 9. Tramitación de los planes de formación.

9. 1 Planes de formación de empresa.—Las empresas que deseen financiar con cargo a este Acuerdo su plan de formación profesional continua deberán:

a) Establecer el período de duración del plan que, con carácter general, será anual. Sólo se podrán autorizar planes plurianuales cuando concurren circunstancias específicas que deberán justificarse ante la Comisión Paritaria sectorial.

b) Someter el plan a información de la representación legal de los trabajadores, a quien se facilitará la siguiente documentación:

Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio anterior.

Orientaciones generales sobre el contenido del plan formativo (objetivos, especialidades, denominación de cursos...).

Calendario de ejecución.

Colectivos a los que afecte dicho plan.

Medios pedagógicos y lugares donde impartir el plan.

Criterio de selección.

La representación legal de los trabajadores deberá emitir su informe en el plazo de diez días, a partir de la recepción de la documentación.

Si surgieran discrepancias respecto al contenido del plan de formación se abrirá un plazo de quince días a efectos de dilucidar las mismas entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores.

De mantenerse las discrepancias transcurrido dicho plazo, cualesquiera de las partes podrá requerir la intervención de la Comisión Paritaria sectorial, que se pronunciará exclusivamente sobre tales discrepancias.

c) Presentar el plan de formación a la Comisión Paritaria sectorial para que ésta lo trámite y eleve a la Comisión Paritaria estatal, quien debe aprobar su financiación.

d) Antes del comienzo de las acciones formativas deberá remitirse a la representación legal de los trabajadores en la empresa la lista de los participantes en dichas acciones formativas.

Con carácter trimestral las empresas informarán a la representación legal de los trabajadores de la ejecución del plan de formación.

Igualmente, las empresas, con carácter anual, informarán a la Comisión Paritaria sectorial en los términos en que reglamentariamente se disponga. De dicho informe se dará traslado a la Comisión Paritaria estatal.

9. 2 Planes de formación agrupados.

a) Los planes agrupados habrán de presentarse, en el modo que se acuerde, para su aprobación a la Comisión Paritaria sectorial.

b) La Comisión Paritaria sectorial, en su caso, dará traslado de la aprobación del plan agrupado a la Comisión Paritaria estatal de formación continua, para su financiación.

c) Asimismo, antes de iniciarse las acciones formativas, la empresa informará a la representación legal de los trabajadores de la resolución recaída.

d) La ejecución de las acciones aprobadas de conformidad con el procedimiento señalado serán desarrolladas bien directamente, bien mediante conciertos que lleve a cabo la Comisión Paritaria sectorial.

9. 3. Planes de formación sectoriales.—A los efectos de su tramitación, los planes sectoriales seguirán el mismo procedimiento contemplado en el apartado anterior referido a los planes de formación agrupados.

Artículo 10. Permisos individuales de formación.

A los efectos previstos en este Acuerdo, los permisos individuales de formación se ajustarán a lo previsto en el capítulo V del Acuerdo Nacional de Formación Continua de 16 de diciembre de 1992.

Artículo 11. Naturaleza del Acuerdo.

El presente Acuerdo se suscribe al amparo de lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores. A este efecto desarrolla lo dispuesto en el artículo 83.3 de dicha norma legal al versar sobre una materia concreta cual es la formación continua en las empresas.

A tenor de lo establecido en el apartado anterior, el presente Acuerdo obliga a las organizaciones signatarias y sus estipulaciones serán insertadas en el Convenio Colectivo Nacional para las Industrias Fotográficas, constituyendo a estos efectos lo acordado en todo, y correlacionándose las obligaciones asumidas por una y otra parte, vinculándose su desarrollo al mencionado Convenio a través del artículo 19 del mismo.

Sin embargo, a efectos de caducidad se estará a lo dispuesto en el artículo 4 de este Acuerdo.

Categorías	SOF mensual — Pesetas	SOF anual — Pesetas
4. Jefes de Sección 1/Técnicos N.4	426.960	6.455.635
5. Jefes de Sección 2/Técnicos N.5	395.649	5.982.213
6. Jefes de Sección 3/Técnicos N.6	366.741	5.545.124
7. Técnicos N.7	344.198	5.204.274
8. Jefes de Negdo. o Equipo/Téc. N.8	325.554	4.922.376
9. Técnicos N.9	309.337	4.678.083
10. Técnicos N.10	297.630	4.500.014
11. Oficiales de primera	266.646	4.031.688
12. Oficiales de segunda	232.939	3.522.038
13. Oficiales de tercera/Auxiliares Adm. ...	202.359	3.059.674
14. Peones	198.303	2.998.341
15. Trabajadores en prácticas:		
Del 13 al 24 mes de contrato	(75 por 100 de la categoría)	
Del 1 al 12 mes de contrato	(65 por 100 de la categoría)	
Area de Redacción:		
1. Redactores Jefes y asimilados	620.641	9.384.092
2. Jefes de Sección y asimilados	573.437	8.670.367
3. Subjefes de Sección y asimilados	502.841	7.602.956
4. Redactores de libre disposición	455.515	6.887.387
5. Redactores	343.042	5.186.795
6. Redactores en prácticas:		
Del 13 al 24 mes de contrato	257.281	3.890.089
Del 1 al 12 mes de contrato	222.977	3.371.412
7. Personal no periodista		(según categoría)

21297 RESOLUCION de 14 de septiembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, complementaria a la de 16 de junio de 1994, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la empresa «Diario el País, Sociedad Anónima».

Vista la Resolución de esta Dirección General de Trabajo de fecha 16 de junio de 1994, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la empresa «Diario el País, Sociedad Anónima» número de código 9006102, publicación que se realizó en el «Boletín Oficial del Estado», de 5 de julio de 1994;

Resultando: Que en la publicación oficial del texto del Convenio Colectivo de referencia, se ha observado la omisión del anexo I;

Considerando: Que esta Dirección General es competente para proceder a la rectificación de la Resolución de inscripción y registro del Convenio Colectivo que nos ocupa, de conformidad con lo establecido en el artículo 111 de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958, en relación con el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda: Disponer la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la omisión del anexo número I en el texto del Convenio Colectivo para la empresa «Diario el País, Sociedad Anónima», publicado en el «Boletín Oficial del Estado», de 5 de julio de 1994.

Madrid, 14 de septiembre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ANEXO I

Tabla salarial 1994

Categorías	SOF mensual — Pesetas	SOF anual — Pesetas
Area de Gerencia:		
1. Jefes de Servicio 1/Técnicos N.1	530.027	8.014.008
2. Jefes de Servicio 2/Técnicos N.2	491.423	7.430.316
3. Jefes de Servicio 3/Técnicos N.3	461.571	6.978.954

21298 RESOLUCION de 14 de septiembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo complementaria a la de 18 de julio de 1994, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la empresa «DHL Internacional España, Sociedad Anónima».

Vista la Resolución de esta Dirección General de Trabajo, de fecha 18 de julio de 1994, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo para la empresa «DHL Internacional España, Sociedad Anónima», número de código 9006092, publicación que se realizó en el «Boletín Oficial del Estado», de 13 de agosto de 1994;

Resultando: Que en la publicación oficial del texto del convenio colectivo de referencia, se ha observado errores en parte del mismo;

Considerando: Que esta Dirección General es competente para proceder a la rectificación de la Resolución de inscripción y registro del convenio colectivo que nos ocupa, de conformidad con lo establecido en el artículo 111 de la Ley de Procedimiento Administrativo, de 17 de julio de 1958, en relación con el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda: Disponer la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la corrección de errores en el texto del Convenio Colectivo de la empresa «DHL Internacional España, Sociedad Anónima», publicado en el «Boletín Oficial del Estado», de 13 de agosto de 1994.

Madrid, 14 de septiembre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Artículo 20.1.

«Los trabajadores vinculados por este convenio percibirán tres pagas extraordinarias, con los coeficientes correctores oportunos por importe de una mensualidad de salario de convenio cada una de ellas que se abonarán dentro de los meses de marzo, junio y diciembre. Estos complementos, se abonarán por años vencidos en el caso de las pagas de junio y diciembre y por años naturales en el caso de la paga de marzo, abonándose a prorrata del tiempo efectivamente trabajado».