

Los próximos sorteos de la Lotería Primitiva, que tendrán carácter público, se celebrarán el día 26 de enero de 1995, a las veintiuna treinta horas, y el día 28 de enero de 1995, a las veintidós quince horas, en el salón de sorteos del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado sito en la calle de Guzmán el Bueno, número 137 de esta capital.

Madrid, 23 de enero de 1995.—La Directora general, P.S., el Gerente de la Lotería Nacional, Manuel Trufero Rodríguez.

2026

RESOLUCION de 11 de enero de 1995, del Departamento de Recaudación de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se resuelve el expediente incoado con fecha 21 de septiembre de 1993 a la entidad de crédito «Banco Central Hispanoamericano, Sociedad Anónima».

En el expediente incoado con fecha 21 de septiembre de 1993 por el Departamento de Recaudación de la Agencia Estatal de Administración Tributaria a la entidad de crédito «Banco Central Hispanoamericano, Sociedad Anónima», en relación con su actuación como colaboradora en la gestión recaudatoria, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 78.6 del Reglamento General de Recaudación (Real Decreto 1684/1990, de 20 de diciembre), se ha adoptado la Resolución que a continuación se publica:

«Primero.—Excluir de la prestación del servicio de colaboración por un plazo de tres meses a la oficina número 1064 de la entidad «Banco Central Hispanoamericano, Sociedad Anónima», sita en el paseo Prim número 19 de Reus (Tarragona).

Segundo.—La referida exclusión se extenderá a todas las operaciones que, como colaboradora en la gestión recaudatoria, efectúe la oficina afectada, con excepción de las devoluciones por transferencia correspondientes a IRPF/93.

Tercero.—Este Departamento de Recaudación podrá realizar las actuaciones de comprobación que estime oportunas a los efectos de constatar la efectividad de la exclusión acordada, trámite indispensable para que, transcurrido el plazo señalado, la oficina afectada pueda reiniciar sus actuaciones como colaboradora en la recaudación de tributos.»

Contra la presente Resolución podrá interponerse, a tenor de lo dispuesto en el artículo 114 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, recurso ordinario ante el Director general de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al recibo de la presente notificación.

La presente Resolución surtirá efectos desde el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de enero de 1995.—El Director del Departamento de Recaudación, Luis Pedroche Rojo.

MINISTERIO

DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

2027

RESOLUCION de 23 de diciembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «Contratas Ferroviarias».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Contratas Ferroviarias» (código de convenio número 9901385), que fue suscrito con fecha 1 de agosto de 1994, de una parte, por las asociaciones patronales ASECONFER y UNECOFE en representación de las empresas del sector, y de otra, por las Centrales Sindicales UGT y CC.OO en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 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 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, 23 de diciembre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

TEXTO FINAL DEL XIV CONVENIO COLECTIVO DE CONTRATAS FERROVIARIAS 1994

CAPITULO I

Condiciones generales

Artículo 1. *Ambito territorial y funcional.*

Las normas del presente Convenio que afectan a la totalidad del territorio del Estado español, regularán las relaciones laborales entre las empresas y los trabajadores y trabajadoras de «Contratas de Servicios Ferroviarios».

A tales efectos se entiende por «Contrata de Servicios Ferroviarios» el vínculo que surge de la concesión de servicios entre RENFE, o cualquier otra entidad ferroviaria, como concedente, y una o varias empresas como concesionarios, para, mediante contrato firme, y por un tiempo determinado, ejecutar el concesionario unos servicios o actividades que las entidades ferroviarias no quieran realizar directamente por sí mismas, y siempre que por su índole los servicios contratados sean propios de las actividades ferroviarias.

Artículo 2. *Vigencia y aplicación.*

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1994, con excepción de aquellas materias en que se pacte una vigencia diferente.

El tiempo de vigencia de este Convenio será de un año finalizando, por tanto, el 31 de diciembre de 1994.

Los atrasos correspondientes a las condiciones salariales serán abonados dentro del mes siguiente al de la firma del presente Convenio.

Artículo 3. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá denunciar el mismo mediante escrito dirigido a la otra parte y al organismo competente, dentro del último trimestre de su vigencia. Denunciado el Convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo. De no mediar dicha denuncia el Convenio se entenderá prorrogado por igual plazo de vigencia, necesariamente, sin modificación de las condiciones pactadas.

Artículo 4. *Indivisibilidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado en su totalidad.

Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria estará formada por doce miembros, de los que seis corresponderán a la representación sindical y seis a la representación de las empresas. Esta representación sólo podrá integrarse por los Sindicatos o Asociaciones empresariales firmantes del Convenio.

Para la constitución válida de la misma, y la eficacia de sus acuerdos, habrán de concurrir un mínimo de cuatro integrantes de cada una de las representaciones que componen la Comisión Paritaria.

Cada representación podrá tener un asesor o asesora con voz pero sin voto.

La Comisión Paritaria se reunirá a solicitud por escrito, de cualquiera de las representaciones, dirigida al Secretario o Secretaria de la misma y a la otra representación, haciendo constar el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión, y resultará inexcusable para la otra representación la celebración de la reunión pedida que se ajustará exclusivamente al orden del día señalado. El escrito de solicitud será remitido con cinco días de antelación, al menos, sobre la fecha prevista para la reunión solicitada.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por unanimidad entre las dos partes, sin perjuicio de los quórum particulares que cada representación quiera imponerse a sí misma.

De entre los miembros de las dos representaciones se nombrará un Secretario o Secretaria permanente que tendrá como funciones el levantar acta de las reuniones, custodiar las mismas y los documentos que se le entreguen para su archivo, librando testimonio de todo ello cuando se lo solicite cualquier miembro de la Comisión Paritaria, u otra persona física o jurídica que acredite su legítimo interés.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán:

- a) La interpretación del Convenio.
- b) La de mediar, conciliar o arbitrar en los conflictos colectivos que le sean sometidos por las partes. La Comisión podrá proponer la designación de una persona para arbitrar la resolución de un conflicto determinado.

Las organizaciones empresariales y sindicales firmantes, serán las que presenten las materias de conflicto a la Comisión Paritaria. Al objeto de garantizar la paz social durante la vigencia del presente Convenio, el intento de la solución de los conflictos colectivos pasará de forma prioritaria y en primera instancia, por la Comisión Paritaria, antes de recurrir a los Tribunales, incluido el ejercicio del derecho de huelga.

Las resoluciones se tomarán en el más breve plazo posible no pudiendo sobrepasarse los diez días, computándose éstos desde aquel en que se tuvo conocimiento por las partes integrantes de la Comisión Paritaria.

- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) La de llevar el control y registro de acuerdos que alcancen las empresas y la representación del personal sobre aspectos económicos y sociales que supongan mejoras o modificaciones sobre las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo del sector. Estos acuerdos deberán recogerse en acta firmada por las partes interesadas, y remitidos a la Comisión Paritaria para su control y registro, dentro de los cinco días siguientes a su firma.

El/a Secretario/a de la Comisión Paritaria llevará un libro de registro de estas actas en el que anotará la fecha de recepción, número de entrada, empresa afectada y número de trabajadores, así como Sindicatos intervinientes, en su caso. Recibirá para ello un ejemplar del acta suscrito, con su copia, que devolverá sellada acreditando así la recepción. Dicha acta quedará depositada en la Secretaría bajo su custodia, pudiendo librar testimonio de la misma a instancia de cualquiera de las representaciones de la Comisión Paritaria o de cualquier otra persona que acredite interés legítimo para ello.

Informará a la Comisión Paritaria de aquellas actas que estén depositadas desde la última reunión de la misma.

- e) Cualquier otra que las leyes le otorguen.

Artículo 6. *Subrogación.*

1. La nueva empresa que sustituya a la anterior titular de una concesión de contrata, adscribirá a su plantilla al personal que perteneciese a la del centro de trabajo afectado en la sucesión, subrogándose en las obligaciones y derechos derivados de la relación laboral existente. Esta adscripción incluirá al personal que, con anterioridad a la sucesión, tuviera suspendido su contrato de trabajo por causa legal. De la misma forma se entenderá integrado en la plantilla al personal con contrato de interinidad y en tanto que su relación permanezca vigente.

No obstante se excepcionan a tal adscripción:

- a) Aquellos trabajadores y trabajadoras que, por la específica función que realizan, superan en su actividad el límite del centro de trabajo, que extienden a la totalidad de la empresa, y siempre que ésta, al momento de la sucesión, mantenga su actividad dentro del sector en otro u otros centros de trabajo.

- b) Trabajadores y trabajadoras de la empresa sucedida que hayan sido contratados, trasladados o desplazados al centro de trabajo afectado cuatro meses antes de la fecha prevista para la terminación de la concesión de la contrata, salvo cuando la empresa sucedida no tuviera ningún otro centro de trabajo ni, en consecuencia, fuera a continuar su actividad, en aquel momento, dentro del sector.

En ambos casos los trabajadores o trabajadoras comprendidos en tales situaciones continuarán adscritos a la plantilla de la empresa sucedida.

2. Todos los supuestos anteriores contemplados se deberán acreditar documental y por la empresa saliente a la entrante en el plazo de tres días hábiles, mediante los documentos que se detallan al final de este artículo.

Para ello será preceptivo requerir del Secretario/a de la Comisión Paritaria testimonio literal del acta depositada acreditativa de mejoras o modi-

ficaciones de las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, si éste es el caso, y sin perjuicio de aquellas otras condiciones que a título individual tengan los trabajadores.

La alegación por la empresa contratista saliente de condiciones distintas a las del Convenio Colectivo, que no resulten acreditadas mediante acta previamente depositada en la Secretaría de la Comisión Paritaria, carecerá de eficacia para obligar a la empresa contratista entrante.

El citado plazo de tres días será computado desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la que va a ser sucedida, ser la nueva adjudicataria del servicio.

Los Delegados/as de personal o, en su caso, miembros del Comité de Empresa, del centro de trabajo afectado por la subrogación, continuarán en su mandato hasta la terminación del mismo por el plazo para el que resultaron elegidos/as, sin perjuicio de su cese por las causas y procedimientos que establece la Ley.

3. Con carácter previo a la adjudicación de la contrata, la empresa saliente pondrá a disposición de los Sindicatos más representativos en el centro de trabajo afectado, la documentación que, referente a la plantilla de la empresa, va a ser entregada a quien resulte ser la nueva contratista. En el plazo de cinco días desde dicha puesta a disposición los Sindicatos formularán las alegaciones que estimen pertinentes.

4. La empresa saliente hará entrega a la entrante de la siguiente documentación:

- a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago a la Seguridad Social o, en su defecto, resguardo acreditativo de haberlo solicitado.
- b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales del personal afectado.
- c) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social correspondientes a los cuatro últimos meses.
- d) Relación del personal afectado conteniendo las siguientes especificaciones:

- d1) Nombre y dos apellidos.
- d2) Número del DNI y letra del NIF.
- d3) Domicilio del trabajador/a y nombre de los padres.
- d4) Antigüedad en la empresa.
- d5) Modalidad de contrato.
- d6) Si posee la condición de representante de los trabajadores y fecha de su nombramiento.
- d7) Percepciones anuales del trabajador/a por todos los conceptos.
- d8) Número de afiliación a la Seguridad Social.
- d9) Estado civil y número de hijos/as a su cargo.
- d10) Calendario de vacaciones especificado por trabajadores y referente al año.

- e) Fotocopia del contrato de trabajo cuando éste sea de duración determinada, eventualidad o interinidad.

5. La empresa entrante y la saliente extenderán un documento en el que se haga constar la liquidación de partes proporcionales correspondientes a las pagas extraordinarias y de los haberes de todos y cada uno de los trabajadores y trabajadoras al momento de producirse la sucesión de las empresas, firmando las mismas al final de dicho documento, e implicando en dicha firma su particular responsabilidad por la veracidad de lo que en el mismo se expresa.

Copia de dicho documento será entregada a los Sindicatos más representativos del centro de trabajo afectado.

CAPITULO II

Retribuciones salariales

Artículo 7. *Salarios.*

Los salarios del personal comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan establecidos en las tablas salariales que constan en el anexo I, que se corresponden con el nivel salarial señalado para las diferentes categorías y con la jornada ordinaria pactada.

Artículo 8. *Antigüedad.*

Por cada cuatrienio vencido el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a percibir la cantidad que, según nivel y sector, se indica en las tablas de antigüedad que constan en el anexo I, y que, en cualquier caso, equivale al 6 por 100 del salario base.

El importe de cada cuatrienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

Artículo 9. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias son aquellas horas de trabajo que se realicen superando la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Su retribución, bien cuantitativamente en dinero, bien por compensación por períodos de descanso, es la que se fija en el cuadro correspondiente establecido en anexo a este Convenio.

Se pactan como horas extraordinarias estructurales:

- Las que se realicen con ocasión de accidentes o para solucionar necesidades urgentes o apremiantes que exijan el inmediato tráfico ferroviario, así como por las ausencias imprevistas.
- Las que obedezcan a períodos punta de producción no programados. Como norma general las horas estructurales serán repartidas equitativamente entre el personal de la misma categoría.

Para los aumentos de ejecución inmediata, las empresas y los representantes de los trabajadores articularán los medios necesarios para garantizar el principio de equidad, sin menoscabo de la ejecución inmediata del servicio encomendado.

Artículo 10. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes el importe de tres gratificaciones integradas cada una de ellas por los conceptos siguientes:

- Beneficios: Incluirá una mensualidad del salario base, la prima mínima y 31.900 pesetas/año para todos los trabajadores/as y sectores, y se abonará prorrateada a lo largo de los doce meses de cada año.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior las empresas y los representantes de los trabajadores podrán negociar para casos individuales el abono de esta paga en un sola vez y antes del 15 de enero de cada año.

- Julio y diciembre: Cada una de estas pagas estará integrada por una mensualidad de salario base, la antigüedad que corresponda y la prima mínima. Su abono, una vez devengadas, se efectuará, respectivamente, en las fechas de 20 de julio y 20 de diciembre de cada año, sin perjuicio, en cada caso, de aquellas condiciones más beneficiosas que con anterioridad hubieran sido pactadas.

Excepcionalmente, y sólo para quienes fueran a disfrutar sus vacaciones en el mes de julio de cada año, podrá solicitarse por éstos el anticipo de la paga de julio al 100 por 100 de lo devengado, y siempre que ello se pida antes del día 10 de junio inmediato anterior.

Las pagas de julio y diciembre se calculan para su devengo sobre un período de seis meses, que se corresponden, respectivamente, desde el 1 de enero hasta el 30 de junio en el primer caso, y desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre en el segundo caso.

La paga de beneficios se devenga durante los doce meses del año.

En el sector de desinfección las pagas de julio y diciembre, además de los conceptos previstos y establecidos, incluirán el plus de toxicidad.

Artículo 11. Plus de nocturnidad.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche a las seis de la mañana.

El trabajo nocturno tendrá una retribución específica y que equivaldrá al salario base incrementado en un 25 por 100, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza. Los valores hora, día y mes del mencionado plus de nocturnidad son los que constan en las tablas de nocturnidad que figuran en el anexo de este Convenio.

CAPITULO III**Otras retribuciones económicas****Artículo 12. Otras retribuciones.**

Las empresas mantendrán aquellas otras retribuciones que se vinieran abonando al margen de las percepciones que por concepto salarial o extrasalarial se hubiesen establecido en este pacto.

Dichas cantidades, salvo que se alteren sustancialmente las condiciones de trabajo, no serán absorbidas, compensadas ni modificadas.

Artículo 13. Ayudas por hijos/as minusválidos psíquicos.

Las empresas de contratas ferroviarias comprendidas en los ámbitos de aplicación de este Convenio mantendrán, para los hijos/as minusválidos

psíquicos del personal afectado por el mismo, un régimen de ayudas consistente en el abono de la cantidad de 8.000 pesetas mensuales por cada uno de ellos.

Artículo 14. Fondo de ayuda escolar.

El fondo de ayuda escolar se fija en 5.304 pesetas por cada hijo/a menor de dieciocho años. En el sector de desinfección esta cantidad será de 5.227 pesetas por cada hijo/a menor de dieciocho años. Será abonado en la nómina del mes de septiembre por parte de la empresa que tenga la titularidad de la adjudicación el día 1 de dicho mes.

No será necesario, en ningún caso, la presentación de ningún documento, a excepción de la fotocopia del Libro de Familia, en caso de que así lo requiera la empresa, por dudas de cambio de situación familiar. No existirán en ningún caso las partes proporcionales en la ayuda escolar.

Las cantidades superiores que por este concepto vinieran abonando las empresas serán respetadas, debiendo negociarse su incremento.

Artículo 15. Dietas y kilometraje.

En los desplazamientos por cuenta de la empresa, los billetes de ferrocarril serán de primera clase o litera para todos los trabajadores y trabajadoras.

Cuando el desplazamiento se realice en vehículo propio y por cuenta de la empresa, ésta abonará la cantidad de 30 pesetas por kilómetro recorrido.

Los gastos de alimentación se fijan en la cantidad de 2.581 pesetas día, que comprende desayuno, comida y cena a razón de un 20 por 100, un 40 por 100 y otro 40 por 100, respectivamente. En el sector de desinfección la cantidad será de 2.604 pesetas.

Artículo 16. Plus de transporte.

El plus de transporte es un concepto económico de carácter extrasalarial y que consiste en una cantidad de dinero que se entrega para compensar los gastos que se realizan diariamente al desplazarse desde el domicilio al centro de trabajo habitual, y sin que, por tanto, en el mismo, puedan considerarse integrados en él otros gastos por desplazamientos posteriores, ni aquéllos que sean por desplazamientos desde el domicilio del personal a punto distinto de dicho centro de trabajo.

Dicho plus de transporte se abonará en su totalidad independientemente del contrato de trabajo al que estuviera sujeto el personal eventual o fijo, así como en lo referente a la jornada laboral.

No obstante, y durante la vigencia del presente Convenio, este plus de transporte se computará anualmente a razón de 225.600 pesetas, y se distribuirá en doce mensualidades de igual cuantía cada una de ellas.

En cualquier caso se respetarán las condiciones particulares más beneficiosas que se vinieran disfrutando.

Artículo 17. Plus de quebranto de moneda.

El personal que como consecuencia de su función profesional deba manejar fondos percibirá un plus de quebranto de moneda equivalente a un 3 por 1.000 sobre los fondos en metálico que maneje.

Artículo 18. Cláusula de revisión salarial.

Si el índice general del IPC, establecido por el Instituto Nacional de Estadística, u organismo oficial competente para ello en dicho momento, registrara al 31 de diciembre de 1994 y en referencia a todo el año, un incremento del señalado índice superior al 3,7 por 100 se efectuará una revisión de todos los conceptos salariales retributivos para la cuantía en que se supere ese 3,7 por 100 y con efectos retroactivos al 1 de enero de 1994.

CAPITULO IV**Tiempo de trabajo, vacaciones y descansos****Artículo 19. Jornada.**

La jornada laboral para 1994 será de treinta y siete horas cincuenta minutos de trabajo efectivo en cómputo semanal, y de mil setecientas dos horas, también de trabajo efectivo, en cómputo anual.

La distribución de la jornada laboral se realizará, salvo pacto en contrario, a razón de cinco días de trabajo efectivo y dos de descanso inin-

terrumpido, siendo la jornada diaria de siete horas y treinta y cuatro minutos de tiempo de trabajo efectivo.

Existirá una pausa de treinta minutos dentro de la jornada diaria, que se considerará como trabajo efectivo. Este tiempo de pausa podrá ser superior a los citados treinta minutos, sin que en ningún caso pueda superar la hora total de duración. En estas últimas circunstancias, el tiempo que exceda de los primeros treinta minutos no se computará como tiempo de trabajo efectivo.

En todo caso, y con relación a este tiempo de pausa, se respetarán las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores/as.

La prestación del servicio en modalidades de tiempo parcial no originará diferencias respecto a los demás trabajadores/as en lo referente al tiempo de descanso semanal, vacaciones y días de permiso Convenio.

Para 1994 se establecen cuatro días de permiso Convenio para todos los trabajadores/as, teniendo que realizar como jornada semanal y diaria la resultante de aplicar estos días. El disfrute de dichos días se realizará, a solicitud del personal, con cuarenta y ocho horas de antelación y previo acuerdo con la empresa.

No obstante ello, las empresas y la representación del personal podrán ampliar los días de permiso Convenio mediante pactos de carácter particular, y, de la misma forma, se deberá realizar en tales casos como jornada semanal y diaria la resultante de aplicar estos nuevos días pactados.

Las empresas y la representación del personal negociarán, en función de la distribución de las cargas de trabajo, el calendario laboral anual que, como mínimo, determinará el horario de trabajo diario, la jornada en el cómputo que se pacte y su distribución, así como los días festivos y el descanso semanal.

Para el subsector de Removido y Despachos Centrales, la jornada laboral se negociará dentro de cada centro de trabajo entre la representación del personal y la empresa.

Artículo 20. Vacaciones.

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar, cada año completo de servicio activo, una vacación retribuida de treinta días naturales, salvo pacto en contrario, entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, teniendo en cuenta las características del centro de trabajo y las situaciones personales de cada trabajador/a.

En aquellos centros de trabajo en los que la plantilla sea superior a la necesaria para hacer frente a la carga de trabajo, y con objeto de garantizar la permanencia de la misma, podrán distribuirse las vacaciones mensualmente, previo acuerdo entre la empresa y los/as representantes sindicales; la distribución de las vacaciones, así pactadas, durante los doce meses del año, garantizará en cualquier caso el disfrute de quince días de vacaciones al menos dentro del período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

El calendario de vacaciones para cada centro de trabajo se confeccionará entre la empresa y las representaciones sindicales, dentro del último trimestre del año anterior a aquel al que corresponda su disfrute.

El calendario de vacaciones se fijará en cada centro de trabajo y sólo podrá modificarse mediante pacto entre la empresa y el trabajador o la trabajadora, a petición expresa y motivada de cualquiera de ellos.

Artículo 21. Descansos.

En los centros de trabajo, donde, por razón de las características de la actividad de las contratadas ferroviarias, no haya podido establecerse el descanso fijo en domingo, los cuadrantes por los que se rigen los diferentes turnos garantizarán al personal dos descansos en domingo al mes, sin que para ello, en ningún caso, tenga que aumentarse la plantilla del mismo.

Si por necesidades del servicio se suprimiera al personal cualquier día de su descanso semanal, se le concederá un día de descanso compensatorio, con otro en domingo o festivo, si así era el suprimido y trabajado.

Artículo 22. Licencias.

1. Licencias retribuidas.—Los trabajadores y trabajadoras de contratadas ferroviarias podrán faltar al trabajo, avisando con la mayor antelación posible, y debiendo justificar documentalmente el motivo, siendo retribuidas estas ausencias en los siguientes casos:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Tres días naturales o dos laborables, a elección del trabajador/a, por nacimiento de hijo/a, o por enfermedad grave o muerte del cónyuge, hijos/as, padres, hermanos/as, abuelos/as y nietos/as.

- Un día natural por muerte de tíos/as y primos/as hermanos.
- El día de la ceremonia de enlace matrimonial de padres, hijos/as o hermanos/as, nietos/as, tíos/as y primos/as hermanos.
- El día de la ceremonia de bautizos y comuniones de hijos/as y nietos/as.
- Para exámenes, el número de días necesarios para concurrir a ellos, cuando el trabajador/a curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- Por el tiempo indispensable para cumplir con un deber de carácter público inexcusable.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- Un día laborable por traslado de domicilio.
- Por el tiempo indispensable para asistencia a consulta médica.

Los familiares a los que se refieren los apartados b), c) y d) del apartado anterior de este artículo, se entenderán como grados de consanguinidad y/o afinidad.

Los días de licencia, establecidos en los apartados b) y c) podrán ampliarse en dos días naturales más, en caso de desplazamiento al efecto.

2. Licencias no retribuidas.—En casos extraordinarios y debidamente acreditados, las licencias establecidas en el número 1.º las que se solicitan por otros asuntos personales y urgentes, podrán otorgarse por el tiempo que sea preciso, según las circunstancias y sin perjuicio de haberes.

En todos estos casos, la Dirección de la empresa se reservará el derecho de juzgar la causa justificativa de la licencia, aprobando o denegando las peticiones, a la vista de las pruebas presentadas y atendiendo a las necesidades del trabajo.

CAPITULO V

Aspectos asistenciales

Artículo 23. Asesoramiento para la jubilación.

En las jubilaciones anticipadas que se pacten entre empresas y los trabajadores y trabajadoras, estos contarán con el asesoramiento del Comité de Empresa o delegados/as de personal, y, en defecto de éstos, con el de las organizaciones sindicales.

Artículo 24. Jubilación.

Cuando una persona se jubile con sesenta y cuatro años de edad, la empresa deberá sustituir simultáneamente a la misma por otra, de conformidad con las normas vigentes en cada momento que regulen este relevo. En tanto la sustitución no se verifique el trabajador/a continuará prestando sus servicios.

Las empresas elevarán a la categoría inmediata superior, y solamente a efectos económicos, a los trabajadores y trabajadoras cuando cumplan los sesenta años de edad. Si el trabajador o trabajadora afectado por ello se correspondiera en su categoría laboral con el nivel máximo de la tabla salarial el efecto será compensado abonándole un complemento de 11.895 pesetas y que tendrá el mismo tratamiento que el salario base, computándose en las pagas extraordinarias y demás complementos por cantidad o por calidad en el trabajo, quedando afectado asimismo, y en lo sucesivo, por los porcentajes que se pacten.

El personal que esté contemplado por el artículo 36 del Reglamento de Régimen Interior de CONFEA, podrá optar entre el sistema establecido en dicho artículo o el pactado en este Convenio.

Se establece para todo el personal de contratadas ferroviarias, y con independencia del sector o de su categoría profesional un premio por jubilación, según la tabla recogida en los párrafos siguientes, y siempre que el trabajador o trabajadora cause baja en la empresa dentro de los treinta días siguientes a aquel en que cumpla los sesenta y cinco años de edad.

De la misma forma podrán obtener su derecho a dicho premio de jubilación aquellos trabajadores y trabajadoras que, optando por la jubilación anticipada a partir de los sesenta años de edad, causen baja en la empresa dentro de los treinta días siguientes al de la fecha del cumplimiento de la edad correspondiente.

Los tiempos de servicio y cuantía de los premios se establecen conforme al siguiente baremo:

Hasta quince años de servicios en contratadas ferroviarias, dos mensualidades.

Con veinte años de servicio en contratas ferroviarias, tres mensualidades.

Con veinticinco años de servicio en contratas ferroviarias, cuatro mensualidades.

Con treinta años de servicio en contratas ferroviarias, seis mensualidades.

Con treinta y cinco o más años de servicio en contratas ferroviarias, ocho mensualidades.

Las fracciones de año se computarán como año completo.

A los efectos establecidos en estos premios, se entiende por mensualidad la suma integrada de los conceptos salario base, prima convenio, y antigüedad.

En los supuestos de fallecimiento de un trabajador o trabajadora que en tiempo y forma hubiera promovido el otorgamiento de este premio; reuniendo los requisitos para ello, sus herederos/as tendrán derecho a la percepción del premio, que se abonará conforme a las indicaciones que, por escrito, dé estos últimos a la empresa.

En el sector limpieza, y con independencia de los premios anteriormente señalados se establecen, además de aquéllos, otros para aquellos trabajadores o trabajadoras que soliciten su jubilación en los siguientes casos:

Si es a los sesenta años, tres mensualidades.

A los sesenta y un años, dos mensualidades.

A los sesenta y dos años, una mensualidad y media.

A los sesenta y tres años, una mensualidad.

El concepto de mensualidad es igual que el señalado para los premios de jubilación.

A los efectos de estos premios, el personal que esté amparado por el artículo 41 del reglamento de Régimen Interior de CONFEA, deberá optar entre el sistema establecido en el señalado artículo o el convenido en este Convenio.

Artículo 25. Premio a la constancia.

Se establece un premio a la constancia en el trabajo para los sectores de limpieza, removido y despachos centrales de la siguiente cuantía:

Una mensualidad a los veinte años de antigüedad en contratas ferroviarias.

Dos mensualidades a los treinta años de antigüedad en contratas ferroviarias.

Tres mensualidades a los cuarenta años de antigüedad en contratas ferroviarias.

A tales efectos se entiende por mensualidad la suma integrada del salario base, prima de convenio y antigüedad.

Artículo 26. Incapacidad laboral transitoria.

a) Sector de limpieza: Durante la incapacidad laboral transitoria las empresas abonarán el 100 por 100 de la base de cotización por accidentes correspondientes a la nómina del mes anterior a la fecha del mismo, del trabajador o trabajadora, siempre que aquélla proceda de enfermedad con hospitalización o accidente de trabajo.

En caso de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad o accidente no laboral, las empresas abonarán el 100 por 100 de la base de cotización para contingencias comunes del trabajador o trabajadora durante el primer mes de aquélla.

b) Sectores de Removido y Despachos Centrales: Durante la incapacidad laboral transitoria las empresas abonarán el 100 por 100 de la base de cotización por accidente de la nómina del mes anterior a la fecha del mismo del trabajador o trabajadora, siempre que aquélla proceda de enfermedad con hospitalización o accidente de trabajo.

Durante la situación de incapacidad laboral transitoria por enfermedad, las empresas abonarán el 100 por 100 de la base de cotización para contingencias comunes del trabajador o trabajadora desde el decimosexto día inclusive.

c) Sector de desinfección: Durante la incapacidad laboral transitoria las empresas abonarán el 100 por 100 del salario real de los trabajadores y trabajadoras.

CAPITULO VI

Organización del trabajo

Artículo 27. Traslados, ascensos y plantillas.

Ningún trabajador o trabajadora podrá ser trasladado de su centro de trabajo a otro dentro de la misma provincia, con carácter forzoso, por tiempo superior a un mes.

Cuando existan vacantes de su misma categoría o grupo profesional, podrán solicitar los trabajadores y trabajadoras su traslado a otro centro de trabajo o provincia distinta de aquel o aquella en el que venían prestando sus servicios, reservándose la empresa la decisión final.

Los trabajadores y trabajadoras de un turno determinado, cualquiera que éste sea, podrán optar preferentemente por otros turnos cuando en ellos existan vacantes de su misma categoría o grupo profesional. Cuando para una misma vacante existan dos o más peticiones, el otorgamiento de la petición formulada se realizará conforme a la antigüedad de cada trabajador o trabajadora.

Con independencia de lo dicho anteriormente cuando se origine una vacante de categoría superior, la misma se cubrirá, en igualdad de condiciones, por el personal del censo de la empresa que integre la categoría inferior, procediéndose según las normas siguientes:

a) Las vacantes entre el personal directivo y los Jefes de Dependencia se cubrirán por libre designación de la empresa al entenderse que estos son cargos de confianza.

b) En los demás casos las vacantes se cubrirán por concurso entre el personal del centro de trabajo, mediante la designación de un tribunal o jurado, en el que deberá existir representación de los Sindicatos mayoritarios en dicho centro, que examine la capacitación de los/as aspirantes para determinar su grado de aptitud, y conforme a las bases y pruebas que hayan establecido conjuntamente la empresa y la representación del personal. Con una antelación al menos de un mes se hará pública la convocatoria, bases y pruebas para la adjudicación de las vacantes.

En los supuestos en los que existiera un empate a puntos entre aspirantes, se aplicará el criterio de la mayor antigüedad para decidir la cobertura de la vacante.

Las empresas, y siempre que se produzca aumento o disminución de la carga de trabajo, negociarán junto con la representación sindical las plantillas de los centros de trabajo afectados por dichas circunstancias. Cuando dicha negociación no se produzca por causa imputable a la empresa, este vendrá obligado a mantener el mismo número de trabajadores o trabajadoras con contrato por tiempo indefinido hasta que dicha negociación se produzca. Cuando la causa sea imputable a la representación sindical, fehacientemente requerida para llevar a cabo dicha negociación, sin que ésta haya atendido el requerimiento en un plazo prudencial de siete días, la empresa quedará liberada de la obligación de la negociación y autorizado para la modificación de su plantilla sin necesidad del requisito establecido.

La Comisión Paritaria será la encargada de arbitrar por trámite de urgencia los conflictos que surjan en esta materia como consecuencia de las discrepancias habidas en la negociación.

Con carácter nacional, y conforme a lo dispuesto en la vigente Ley de Integración Social de Minusválidos, las empresas vendrán obligadas a contratar, en dicho ámbito, a minusválidos físicos-psíquicos en el porcentaje del 1 por 100.

Artículo 28. Período de prueba.

Se establece un período de prueba para los trabajadores y trabajadoras encuadrados en los niveles 1, 2 y 3 de la tabla de salarios, de dos meses de duración, y durante el que las partes podrán resolver tal contrato si así les conviene y sin derecho a indemnización. En los restantes casos y niveles, y en idénticos términos, el período de prueba será de un mes.

Artículo 29. Formación y perfeccionamiento.

1. El personal fijo afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional.

2. En el caso de que el trabajador o la trabajadora quisiera cursar estudios que no sean de carácter estrictamente relacionado con el trabajo de su categoría profesional, tendrá derecho a:

a) Permiso para asistir a los exámenes.

b) Petición de vacaciones anuales en caso de necesidad justificada para la preparación de exámenes, pruebas de aptitud, etc., siempre que no supongan un perjuicio para el trabajo.

c) Elegir, en el supuesto de existir turnos, el que fuera más adecuado para sus estudios, siempre que no suponga perjuicio para el trabajo.

En todo caso el trabajador o la trabajadora estará obligado a presentar los oportunos justificantes de matrículas a la empresa.

3. Las empresas, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizarán cursos de adecuación profesional para la adaptación de los trabajadores/as a las modificaciones técnicas operadas o previstas en los puestos de trabajo. En estos supuestos el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

4. Si el trabajador o la trabajadora solicitara la asistencia a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, corresponderá a la dirección de la empresa la decisión sobre la asistencia, en función de la materia tratada y de su interés para los trabajos y objetivos de la actividad empresarial.

Estos días, que no podrán ser más de diez al año, no devengarán gastos de viaje y dietas, aunque sí se le abonará el salario correspondiente.

5. Las partes signatarias de este Convenio promoverán la creación de una Comisión que, durante la vigencia del mismo, estudie y apruebe la creación y organización de un Consejo Asesor de la Formación, con desarrollo de sus funciones específicas y procedimiento de actuación.

El estudio o proyecto aprobado será presentado a la Comisión Negociadora del Convenio para 1995 para su ratificación y, en su caso, inclusión en dicho texto pactado.

Artículo 30. Excedencias.

El trabajador o la trabajadora que, cuando menos, tenga en el sector de contratas ferroviarias una antigüedad de seis meses, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31. Categorías.

Las categorías profesionales para el sector de contratas ferroviarias son las que figuran en el anexo segundo de este Convenio.

CAPITULO VII

Equipo y prendas de trabajo

Artículo 32. Prendas de trabajo, seguridad y abrigo.

La dotación de estas prendas será personal e intransferible y su entrega se realizará en el tiempo y modo siguiente:

a) Prendas de trabajo.—La dotación será de:

Dos monos de invierno.

Dos batas de invierno.

Dos pantalones para mujeres en invierno.

Estas prendas deberán ser entregadas unas antes del 28 de febrero y la otra antes del 30 de septiembre de cada año.

Calzado adecuado para el invierno, una vez cada año, entregándose antes del 30 de septiembre.

Guantes de goma se entregarán cada vez que se deterioren.

Un mono de verano, que podrá ser sustituido por un pantalón, chaqueta y camisa para quienes así lo manifiesten colectivamente, que será entregado antes del 30 de mayo.

Una bata de verano para las mujeres, que será entregada antes del 30 de mayo.

Calzado adecuado para el verano, una vez cada año, entregándose antes del 30 de mayo.

b) Prendas de agua:

Botas impermeables adecuadas al agua se entregarán una vez cada año, antes del 30 de septiembre.

Ropa de agua: Será la que se acuerde en cada centro de trabajo, entregándose antes del 30 de septiembre.

c) Prendas de seguridad:

Botas de seguridad: La adecuada a cada tipo de trabajo, según acuerdo de ambas partes, entregándose antes del 28 de febrero.

Guantes de seguridad, guantes de protección, mascarillas autofiltrantes y gafas adaptadas al rostro, a entregar cuando se deterioren.

Para el trabajo nocturno la ropa que se entregue, una vez al año, llevará incorporada elementos reflectantes en brazos y piernas.

d) Prendas de abrigo: Un anorak una vez al año, a entregar antes del 30 de septiembre.

La dotación de estas prendas se hará atendiendo a las peculiaridades específicas de contratas ferroviarias, entre sus diferentes sectores. La representación del personal y las empresas establecerán conjuntamente,

según las condiciones específicas de cada dependencia, clima o sector, aquellas prendas de trabajo, seguridad y abrigo que cada caso requiera.

Dichas prendas serán de uso obligatorio en el trabajo, no pudiendo ser utilizadas fuera del recinto donde aquél se realiza y su reposición será obligada de forma inmediata y gratuita en caso de fehaciente deterioro no imputable al trabajador.

No obstante los tiempos de entrega señalados, las empresas estarán obligadas a entregar las prendas que le correspondan al hacerse cargo de la titularidad de la adjudicación, y dentro del improrrogable plazo de quince días, ciñéndose para las sucesivas dotaciones a las fechas marcadas en este Convenio.

CAPITULO VIII

Salud laboral

Artículo 33. Seguridad e higiene.

Los Comités de Empresa o, en su caso, la representación del personal harán una propuesta a la empresa de los puestos que estiman peligrosos, tóxicos o penosos, a efectos de eliminar estas circunstancias o, de no ser posible, asignarles un plus por estos conceptos.

Dicha propuesta se negociará con la empresa y en caso de discrepancia, se someterá al organismo o jurisdicción competente para el reconocimiento, si así procede, de la peligrosidad, toxicidad y penosidad en los distintos puestos de trabajo que puedan resultar afectados.

A nivel estatal se creará, dentro del sector, un Comité de Salud Laboral, formado, en principio, paritariamente por una representación de las asociaciones empresariales y otra de los sindicatos con implantación dentro del sector.

Las funciones de este Comité serán, al igual que su composición, las que marquen cada momento la legislación vigente al respecto.

Si durante la vigencia del presente Convenio resultara sancionada y promulgada la nueva Ley de Salud Laboral, actualmente en tramitación, le corresponderá a la Comisión Paritaria articular aquellos aspectos que procedan circunstancialmente hasta que un nuevo Convenio incorpore la normativa precisa.

Artículo 34. Revisiones médicas.

Todo el personal afectado por el ámbito de este Convenio se someterá a revisiones médicas periódicas, con carácter anual y por cuenta de la empresa. Estas revisiones serán obligatorias y, en su ejecución, se iniciarán por propia iniciativa de la empresa o, cuando existan circunstancias que lo justifiquen, a petición de la representación del personal.

Los Comités de Empresa o, en su caso, los/as delegados/as de personal, negociarán con las empresas las fechas y formas de realización de estas revisiones, cuyo contenido mínimo será el siguiente:

Reconocimiento general, análisis de sangre y de orina, electrocardiograma cuando así lo requiera el facultativo, pruebas de reflejos, audición, óptica y espirometría.

Artículo 35. Protección a la maternidad.

Las empresas vendrán obligadas a acoplar a la mujer en período de embarazo, a un puesto de trabajo que resulte lo menos penoso posible para su estado, sin que dicha adaptación suponga modificación o merma de su contrato de trabajo, en concreto y durante el período de gestación, no ocupará puestos que implique realizar trabajos declarados como tóxicos, penosos o peligrosos, ni podrá trabajar a turnos o en horario nocturno.

Si, no obstante ello, el médico especialista que habitualmente atiende su gestación y una vez que la empresa le hubiera definido el puesto de trabajo que está ocupando, entendiera fundadamente que, en el mismo, el esfuerzo de la mujer gestante inseguriza el desarrollo del embarazo, propondrá a la empresa la realización de trabajos más aliviados con indicación aproximada del esfuerzo a soportar.

La empresa atenderá esta indicación siempre que sea posible y de modo inmediato cuando exista vacante, incluso cuando la misma se encuentre en centro de trabajo distinto de la misma población.

Podrá también, con presencia de la representación del personal y aquiescencia de todos los/as implicados/as, provocarse el traslado provisional de algún trabajador o trabajadora de la plantilla, para la ocupación de tales funciones y sin que, en ningún caso, los traslados o cambios de puestos de trabajo previstos en este artículo generen derecho a indemnización de cualquier tipo.

Finalizado el embarazo y dada el alta, la mujer afectada deberá inexcusablemente volver al puesto de trabajo y, función que realizaba, anterior al momento en que, como consecuencia de la gestión, cambió provisionalmente. Solo excepcionalmente, si así lo desea la mujer trabajadora, podrá seguir realizando las funciones que llevó a cabo durante el embarazo, en los casos de lactancia natural y mientras dure la misma.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de su remuneración, para someterse a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa, acompañando justificación médica de la necesidad de la realización de estas actividades y exámenes dentro de la jornada de trabajo.

Durante las dieciséis semanas garantizadas por el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores para el permiso por maternidad, las trabajadoras que se encuentren en dicha situación percibirán el 100 por 100 de su base de cotización para enfermedades comunes.

Artículo 36. Seguro colectivo de accidentes.

Las empresas de contratas ferroviarias están obligadas a la suscripción de un seguro de accidentes para todos sus trabajadores y trabajadoras, que deberá garantizar como mínimo una indemnización de 2.600.000 pesetas para la cobertura de las contingencias derivadas de invalidez y fallecimiento como consecuencia de accidente de trabajo.

CAPITULO IX

Otros aspectos

Artículo 37. Pérdida del carné de conducir.

Los conductores y conductoras a quienes como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, por orden y cuenta de la misma, se les retire su permiso de conducir por menos de tres meses, serán acoplados/as durante este tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa y seguirán percibiendo el salario correspondiente a su categoría.

Dicho beneficio sólo podrá ser disfrutado una vez mientras dure la prestación de servicios del trabajador o de la trabajadora a la empresa, quedando en todo caso excluidos de estos beneficios los conductores que se vieran privados del permiso de conducir a consecuencia del consumo de drogas o la ingestión de bebidas alcohólicas.

Para aquellos trabajadores o trabajadoras que ostentan y ejercen la categoría de conductor y sean fijo en plantilla, las empresas abonarán la renovación del carné de conducir, teniendo esa persona que reintegrar la parte proporcional del tiempo transcurrido desde la fecha de la renovación en los casos de baja voluntaria del trabajador en la empresa y excepto cuando ello sea consecuencia de la jubilación.

Artículo 38. Préstamos.

Las empresas podrán conceder préstamos sin interés y por un importe de hasta dos mensualidades de salario, a los trabajadores y trabajadoras que acrediten la necesidad del mismo por causa grave y urgente.

Serán condiciones para poder solicitarlos el llevar un año, como mínimo, en el sector de contratas ferroviarias y no tener pendiente el reintegro de otro préstamo.

Para proceder a su solicitud deberá formularse por escrito, la petición correspondiente, especificando los motivos que provocan la necesidad y justificando documentalmente, cuando ello sea posible, dichos motivos.

La empresa en un plazo de cuarenta y ocho horas aprobará o denegará el préstamo y, en este último caso, explicará al trabajador o a la trabajadora, en presencia de su representante sindical, las razones que justifican la denegación.

El préstamo concedido se reintegrará en doce mensualidades de igual cantidad cada una de ellas y que se descontarán de la nómina del trabajador o de la trabajadora.

Cuando el contrato de trabajo sea rescindido por causa de baja voluntaria, despido o declaración firme de incapacidad para el trabajo, se descontará de las cantidades que deba percibir el trabajador o trabajadora por cualquier concepto, la cantidad que reste por devolver del préstamo. Si de dichas cantidades no se obtuvieran fondos suficientes para atender la devolución del remanente del préstamo, el trabajador o trabajadora suscribirá un documento de reconocimiento de deuda de dicha cantidad y asumiendo el compromiso de pago en un plazo cierto de tiempo que

nunca será superior a aquél en que se debía haber devuelto el préstamo de haber continuado la relación de trabajo.

CAPITULO X

Régimen representativo

Artículo 39. Derechos sindicales.

El Comité de Empresa o los/as Delegados/as de Personal, celebrarán reuniones periódicas con la Dirección de la Empresa, previa petición escrita de cualquiera de ambas partes y en la que deben figurar tanto los asuntos a tratar como la fecha de su eventual celebración.

El tiempo de la jornada dedicado a dichas reuniones se computará como tiempo de trabajo efectivo.

Las horas de los/as delegados/as de personal o de delegados sindicales pertenecientes a una misma empresa, a nivel estatal, podrán ser acumulables y disfrutables, entre ellos, por quien la central sindical a la que pertenezcan decida y siempre que previamente lo comuniquen a la empresa afectada, especificando el período de acumulación.

En aquellos centros de trabajo que, a nivel provincial, superen los 20 trabajadores/as en su plantilla y en donde las centrales sindicales, firmantes de este Convenio cuenten con más del 15 por 100 de afiliación en los mismos, la representación estatal del Sindicato informará a la empresa de los nombramientos que se produzcan de delegados/as sindicales, cuyos miembros gozarán de las mismas garantías que los/as delegados/as de personal con los siguientes créditos horarios:

Centros de 20 a 34 trabajadores: Treinta horas/mes.

Centros de 35 a 49 trabajadores: Cuarenta horas/mes.

Centros de 50 o más trabajadores: Sesenta horas/mes.

En aquellas provincias en que no exista ningún centro de trabajo que supere los 20 trabajadores, se podrá nombrar un delegado/a sindical, a nivel provincial, con las mismas garantías que los/as delegados/as de personal, siempre y cuando a nivel provincial el número de personal afectado por este Convenio y por empresa supere los 10 trabajadores; dicho delegado/a sindical tendrá un crédito horario de veinticinco horas al mes.

Los derechos sindicales de este artículo, se desarrollarán en acta de Comisión Paritaria a celebrar con fecha 1 de agosto de 1994, formando parte de este Convenio.

El nombramiento de cualesquiera miembros de secciones sindicales, sólo tendrá efectividad desde que se proceda a registrar tal nombramiento ante la autoridad laboral competente y así se acredite.

No obstante, las horas de los/as delegados/as sindicales no podrán ser acumulables a efectos de liberación de la totalidad de su jornada mensual.

Los/as delegados/as sindicales existentes al momento de la firma de este Convenio, verán regularizada su situación, de conformidad con las normas pactadas, dentro del período comprendido entre el 1 de septiembre y el 31 de diciembre, ambos de 1994.

Al margen de lo establecido en los párrafos precedentes no se podrán constituir otras secciones sindicales que aquellas que estén configuradas con arreglo a la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Con carácter nacional y para todo el Estado español, se establece una bolsa de horas para la liberación de un trabajador/a de las centrales sindicales más representativas al nivel del ámbito reseñado y que será financiada por las distintas empresas del sector, mediante el establecimiento de una cantidad anual por empresa que se cifra en 130.000 pesetas y que se utilizará asimismo para la dotación del material de oficina necesario para las secciones sindicales. Esta cantidad solamente será exigible a las empresas a partir del momento en que sea depositado ante la Comisión Paritaria el nombre y demás circunstancias personales de la persona que va a resultar liberada.

Cuando la persona esté afiliada a una central sindical o, expresamente lo solicite, será preceptiva la presencia de un representante del personal en el acto de la firma de su liquidación o finiquito.

Disposición adicional.

En todo lo no referido en este texto, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Contratas Ferroviarias, que se aplicarán, en cada caso, con carácter subsidiario.

ANEXO I

Tablas salariales

Año 1994

1. Tabla salarial del sector de Limpieza y Servicios

Nivel	Salario base	Prima mínima	Plus transporte	Mes beneficios	Hora nocturna	Mes nocturnidad	Mes cuatrienio	Horas estructurales
1	98.201	18.404	18.800	12.375	108	20.459	5.780	1.831
2	86.429	18.404	18.800	11.394	95	18.006	5.090	1.650
3	82.064	18.404	18.800	11.031	90	17.097	4.810	1.582
4	75.652	18.404	18.800	10.496	83	15.761	4.440	1.483
5	69.169	18.404	18.800	9.956	76	14.410	4.060	1.383
6	65.594	18.404	18.800	9.658	72	13.665	3.850	1.328

2. Tabla salarial del sector de Removidos y DC

Nivel	Salario base	Prima mínima	Plus transporte	Mes beneficios	Hora nocturna	Mes nocturnidad	Mes cuatrienio	Horas estructurales
1	97.107	16.893	18.800	12.158	106	20.230	5.710	1.791
2	85.464	16.893	18.800	11.188	94	17.805	5.030	1.611
3	81.034	16.893	18.800	10.819	89	16.882	4.750	1.543
4	74.823	16.893	18.800	10.301	82	15.588	4.380	1.447
5-A	71.799	16.893	18.800	10.049	79	14.958	4.210	1.401
5-B	68.423	16.893	18.800	9.768	75	14.255	4.010	1.349
6	67.597	16.893	18.800	9.699	74	14.083	3.960	1.336

3. Tabla salarial del sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización

Nivel	Salario base	Prima mínima	Plus transporte	Mes beneficios	Hora nocturna	Mes nocturnidad	Mes cuatrienio	Horas estructurales
1	97.230	16.703	18.800	12.153	107	20.256	5.834	1.790
2	85.576	16.703	18.800	11.182	94	17.828	5.135	1.610
3	80.804	16.703	18.800	10.784	89	16.834	4.848	1.537
4	74.593	16.703	18.800	10.266	82	15.540	4.476	1.441
5	68.206	16.703	18.800	9.734	75	14.210	4.092	1.342
6	67.374	16.703	18.800	9.665	74	13.036	4.042	1.330

Plus de toxicidad

El 10 por 100 para todos los niveles del sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización.

En todo caso se garantiza un salario mínimo en el nivel 6 del sector de Desinfección de 100.400 pesetas.

ANEXO II

Categorías. Definiciones

Categorías de Limpieza y Servicios, de Removido y de Desinfección

Jefe/a administrativo/a de primera (Nivel 1).—Es el personal que, provisto o no de poder, lleva la responsabilidad directa de una o más secciones, estando encargados de imprimirles unidad de criterios.

Jefe/a administrativo/a de segunda (Nivel 2).—Es el personal que, provisto o no de poderes limitados, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a la sección que tengan a su cargo; así como de distribuir el trabajo entre el personal adscrito a la misma.

Oficial administrativo/a de primera (Nivel 3).—Es el personal que con un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, y asume especialmente las siguientes funciones: cajero de cobro y pago, sin fianza ni firma; estadísticas, contabilidad, taquimecanógrafos en idioma extranjero, considerándose como tales cuando toman al dictado ciento veinte palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente en seis minutos.

Oficial administrativo/a de segunda (Nivel 4).—Es el personal que efectúa funciones auxiliares de contabilidad, transcripción de libros, archivo, fichero, taquimecanógrafos en idioma nacional y otras funciones análogas.

Auxiliar administrativo/a (Nivel 5).—Es el personal que sin verse obligado a tomar iniciativas ni responsabilidad, se dedican a operaciones elementales administrativas y en general, a las puramente mecánicas inherentes a aquéllas.

Ayudante Técnico Sanitario (ATS) (Nivel 4).—Es el personal que estando en posesión del título de Ayudante Técnico Sanitario, desarrolla funciones propias de su titulación.

Mecánico de primera (Nivel 3).—Es el personal que tiene como función la reparación y revisión de la maquinaria de la empresa, estando en posesión del título de Maestría Industrial o conocimientos equivalentes al mismo.

Mecánico de segunda (Nivel 4).—Es el personal que tiene como función la reparación y revisión de la maquinaria de la empresa, estando en posesión de la titulación de Oficial o conocimientos equivalentes al mismo.

Oficial de oficio (Nivel 3).—Es el personal que realiza funciones de cerrajero, tapicero, electricista, fontanero, pintor, jardinero o cualquier otra especialización en la que se requieran conocimientos de oficial de primera.

Conductor/a de primera (Nivel 3).—Es el personal que estando en posesión del carnet de conducir de primera clase, se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa.

Conductor/a de segunda (Nivel 4).—Es el personal que con carnet de conducir de clase B1 o superior, conduce los vehículos de la empresa autorizados por la clase B1, y en recorridos no superiores a 100 kilómetros.

Ordenanza (Nivel 5).—Es el personal que al servicio de las oficinas de la empresa realiza la función de recoger y entregar la correspondencia, fotocopias de documentos, recados y cuantos otros trabajos elementales les encomienden sus jefes.

Almacenero (Nivel 5).—Es el personal que realiza en el Almacén las funciones de recepción cuantitativa de materiales y artículos, preparación y formación de lotes de pedidos, reposición y clasificación de artículos en estanterías y zonas de almacenamiento en general, anotación en los documentos correspondientes de las cantidades recibidas o despachadas y realización de inventarios.

Inspector/a pagador/a (Nivel 1).—Es el personal que con conocimientos suficientes de contabilidad y administración tiene como misión realizar viajes y comprobar la eficacia de los servicios en las distintas dependencias que por la empresa se le tengan asignadas, ejerciendo funciones delegadas de la misma, tomando aquellas resoluciones precisas urgentes que crean oportunas para un mejor desarrollo de los servicios y actividades de la empresa, dando cuenta a la Dirección de la misma. Efectúan pagos, así como la comprobación de nóminas y de cuantos pagos se hayan efectuado por los Jefes/as de dependencia o grupo, recogiendo y reflejando ante la Dirección de la empresa las indicaciones que por aquéllos se formulen, pudiendo tener a su cargo cualesquiera otras funciones análogas a las anteriores.

Jefe/a de dependencia (Nivel 2).—Es el personal que en una localidad o dependencia determinada lleva la dirección de los trabajos de todo orden que se realicen en la dependencia o localidad a su cargo, interviniendo directamente en los trabajos burocráticos. Efectúan pagos y rinden cuentas ante los Inspectores Pagadores o directamente a la Dirección de la empresa, según sea la organización interior de la misma.

Jefe/a de equipo (Nivel 3).—Es el personal que al frente de hasta 25 trabajadores/as, dirige, vigila y coordina el trabajo que realizan distintos grupos, encabezados por su Jefe/a de grupo, ejerciendo conjuntamente funciones de organización y trabajo. Tienen como funciones asimismo, revisar diariamente los partes de trabajo realizados por los Jefes de grupo.

Jefe/a de grupo de limpieza (Nivel 4).—Es el personal que al frente de hasta seis limpiadores/as y/o especialistas, dirige y vigila el trabajo que éstos realizan, ejerciendo conjuntamente funciones de trabajo y organización. Tiene como función asimismo, redactar diariamente el parte de los trabajos realizados, así como los partes de confort, entendiéndolo por tal la revisión del material interior de los vehículos y la utilización de las emisoras «walkies-talkies».

Especialista de limpieza (Nivel 5).—Es el personal que realiza funciones de aspirado en húmedos y textiles, abrillantado, pulido, frotación y encerado mecánico de suelos, manejo de túnel de lavado mecánico, lavado y planchado de lencería, así como funciones específicas de cristalería realizados de modo exclusivo.

También tendrán esta categorías aquellos trabajadores/as que realicen funciones de pintura y rotulado manual o mecánico en trenes; los que se encarguen del cambio de fundas de los vehículos ferroviarios, siempre y cuando se utilice para ello cualquier herramienta específica para el montaje y desmontaje de asientos; los que realicen funciones de limpieza de coches-cama y dormitorios, cuando las mismas incluyan también hacer las camas; y finalmente quienes realicen labores de lavado exterior mecanizado de coches, así como lavado exterior manual de los mismos cuando se utilicen detergentes.

Limpiador/a (nivel 6).—Es el personal que realiza las funciones de limpieza que no requieran capacitación superior o especializada, realizando, por tanto, todas aquellas funciones que no estén encomendadas específicamente a los especialistas.

Jefe/a de grupo de removido (nivel 4).—Es el personal que, al frente de hasta seis Peones, Peones especialistas y/o Especialistas, dirige y vigila el trabajo que éstos realizan, ejerciendo conjuntamente funciones de trabajo y organización. Tienen como función, asimismo, redactar diariamente el parte de los trabajos realizados, y la utilización de las emisoras «walkies-talkies».

Especialistas de removido (nivel 5-A).—Es el personal que conduce carretillas elevadoras o carros para el transporte de mercancías en andenes y muelles; realiza operaciones auxiliares con grúas móviles, efectúa el trasbordo de vagones completos de mercancías de difícil manejo.

Peón/a especializado/a de removido (nivel 5-B).—Es el personal que realiza la función de carga y descarga de mercancías, clasificando éstas y distribuyéndolas en los trenes, muelles, etc.

Peón/a de removido (nivel 6).—Es el personal que realiza la carga y descarga de mercancías, sobre o desde vagón y camión en los muelles, estaciones, almacenes, etc.

Jefe/a de dependencia de primera de desinfección (nivel 2).—Es el personal que, en una localidad o dependencia determinada, llevan la dirección

de los trabajos de todo orden que se realicen en la dependencia o localidad a su cargo con más de 25 trabajadores/as, interviniendo directamente en los trabajos burocráticos. Efectúan pagos y rinden cuentas ante los Inspectores/as pagadores o directamente a la Dirección de la empresa según sea la organización interior de la misma.

Jefe/a de dependencia de segunda de desinfección (nivel 3).—Es el personal que, en una localidad o dependencia determinada, llevan la dirección de los trabajos de todo orden que se realicen en la dependencia o localidad a su cargo con menos de 25 trabajadores/as, interviniendo directamente en los trabajos burocráticos. Efectúan pagos y rinden cuentas ante los Inspectores/as pagadores o directamente a la Dirección de la empresa según sea la organización interior de la misma.

Jefe/a de grupo de desinfección (nivel 4).—Es el personal que, al frente de hasta seis Peones, dirige y vigila el trabajo que estos realizan, ejerciendo sobre ellos funciones de organización. Tienen como función, asimismo, redactar diariamente el parte de los trabajos realizados. También pertenecen a esta categoría los trabajadores/as que realizan la función directa de desinfección, desinsectación y desratización, fumigado, poniendo cebaderos, etc.

Peón de desinfección, desinsectación, desratización (nivel 6).—Es el personal que ejecuta los trabajos de acarreo de aparatos y productos, preparación y tapado de puertas y ventanas u otros manuales coadyuvantes o encaminados a la desinfección, desratización o desinsectación.

Categorías de despachos centrales

Jefe/a de servicio (nivel 1).—Es el personal que, con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de empresa, ejerce funciones de alto mando y organización, coordinando todos los servicios de una misma empresa o centro de importancia, o estando al frente de uno de los servicios en que pueda estructurarse una empresa.

Inspector/a principal (nivel 1).—Es el personal que ejerce la inspección sobre todos los servicios o instalaciones de una empresa, dependiendo directamente de la Dirección. También podrá tener a su cargo el mando de una zona o demarcación.

Jefe/a de sección (nivel 1).—Es el personal que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que se estructuran los servicios administrativos de la empresa.

Jefe/a de negociado (nivel 2).—Es el personal que, bajo la dependencia de un Jefe/a de servicio o sección, y al frente de un grupo de empleados/as administrativos, dirige la labor de su negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinado. Se asimilará a esta categoría la de Cajero/a.

Encargado/a general (nivel 2).—Es el personal que, con mando directo sobre el personal especializado y obrero, y a las órdenes del Director/a-Gerente o Jefe/a principal, si es que lo hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar las órdenes que les encomiende su superior, inherentes a su función, y para la redacción de presupuestos de trabajo que ha de realizarse, cuidando el material con objeto de que esté dispuesto para el trabajo en cualquier momento.

Jefe/a de tráfico de primera (nivel 2).—Es el personal que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de 50 vehículos, distribuyendo el personal, el material, las entradas y salidas del mismo, así como de resumir las estadísticas de tráfico, recorrido y consumo.

Conductor/a Mecánico (nivel 2).—Es el personal que, estando en posesión del carné de conducir de la clase E, se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando a las reparaciones del mismo, siendo responsable del vehículo durante el servicio; dirigirá la carga de la mercancía y responderá de la misma si durante el viaje no se encomendará aquélla a otra persona, dando, si le exigiere, un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del camión.

Encargado/a de almacén (nivel 3).—Es el personal responsable del almacén o almacenes a su cargo, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuir las ordenadamente para repartir a provincias o por el interior de la capital. Ha de registrar en los libros la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes con indicaciones de destino, procedencia y entrada y salida que hubiere. En caso de tener a su cargo extensos almacenes con mercancías de gran valor, se podrá exigir que el/la Encargado/a deposite una cantidad en concepto de fianza, sin que pueda exceder del importe de dos mensualidades.

Oficial de primera (nivel 3).—Es el personal que, a las órdenes de un Jefe/a de negociado, Jefe/a de Administración o estación u otro/a de superior categoría, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa, tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros y todos los trabajos propios de la oficina. En las oficinas de poca importancia puede actuar de Jefe/a.

Jefe/a de tráfico de segunda (nivel 3).—Es el personal que, con las mismas atribuciones del Jefe/a de primera, dirige la prestación de un grupo de hasta 50 vehículos.

Conductor/a de primera (nivel 3).—Es el personal que, aun estando en posesión del carné de conducir de clase E, se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carné de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir el acondicionamiento de la carga, y cuando el recorrido a realizar en la jornada no alcance 100 kilómetros, con participación activa en ésta, situándose en la caja del vehículo, si ello fuese necesario, más sin conducción de los bultos desde el lugar en que se encuentren el vehículo o viceversa. Puede ser empleado para realizar viajes acompañando al Conductor/a Mecánico, sirviéndole de ayudante. Si se le exigiera, deberá dar un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del camión.

Jefe/a de equipo (nivel 3).—Es el personal que, a las órdenes directas de un conamaestre, lleva los partes del personal en el trabajo, al propio tiempo que dirige y vigila un determinado grupo integrado por un número de cuatro a 10 operarios de oficio y Peones/as especializados que se dedican a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a un área común, puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de 10 operarios.

Factor de despachos centrales (nivel 4).—Es el personal que realiza facturaciones a las órdenes del Jefe/a de estación o Administrativo, confeccionando las hojas de ruta de mercancías o llevando el registro de expediciones, pudiendo sustituir eventualmente al Jefe/a de estación o Administrativo si no existe oficial primera administrativo.

Capataz (nivel 4).—Es el personal que, a las órdenes del Encargado/a general, si existiera, y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de Peones y/o Especialistas, se ocupa del despacho de talones de las facturaciones del ferrocarril, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su superior inmediato, también realizarán labores de control y vigilancia análogas, aunque de orden inferior a las que se indican para el Encargado/a general.

Oficial de segunda (nivel 4).—Es el personal que, subordinado al Jefe/a de la oficina, y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realiza normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos que no requieren propia iniciativa, clasificación de correspondencia, liquidación, cálculos, estadísticas y cualesquiera otras funciones de análoga importancia. Se asimilan a esta categoría los taquimecanógrafos/as.

Jefe/a de tráfico de tercera (nivel 4).—Es el personal que, con las mismas atribuciones que los anteriores, dirige la prestación de servicios de un grupo de hasta 25 vehículos.

Conductor/a de segunda de furgonetas y motocicletas (nivel 4).—Es el personal que, aun estando en posesión del carné de conducir de clase E, se contrata únicamente para conducir vehículos que requieren carné de clase inferior sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de colaborar activamente en el acondicionamiento de la carga y descarga del vehículo, pudiendo ser utilizado para realizar viajes, acompañando al Conductor/a Mecánico/a, sirviéndole de ayudante.

Auxiliar (nivel 5 A).—Es el personal que, con conocimientos elementales de carácter burocrático, ayuda a sus superiores en la ejecución de trabajos sencillos de correspondencia de trámite, sujetándose a fórmulas o impresos, tramitación de expediente, de acuerdo con formularios, manejo de fichero con las anotaciones correspondientes, confección de vales, notas de pedido y otras funciones semejantes. Se asimilarán a esta categoría los/las mecanógrafos/as.

Auxiliar de almacén (nivel 5 A).—Es el personal que, a las órdenes del Jefe/a de almacén, recibe y ordena debidamente la mercancía; hará el pesado de la misma, adhiriendo las etiquetas a los bultos y precintándolas cuando su Jefe/a se lo ordene. Hará el removido de las mercancías trasladándolas de un almacén a otro, una vez clasificadas, encargándose, asimismo, de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se guardan en él.

Peón especializado (nivel 5 A).—Es el personal que tiene adquirida una larga práctica en la carga de vehículos, realizándola con toda rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad, sabiendo instalar los accesorios propios para efectuar su carga y descarga. Se hará cargo, igualmente, de llevar el documento de mercancías para retirarlo de las estaciones, ve-

hículos y almacenes, y trasladarlo al cliente, debiendo entregar a su Jefe/a inmediato el volante de la entrega debidamente firmado.

Cobrador/a (nivel 5 A).—Es el personal que tiene por misión primordial cobrar las facturas a domicilio, siendo responsable de la entrega de las liquidaciones que hará en perfecto orden y tiempo oportuno.

Telefonista (nivel 5 A).—Es el personal que, en las distintas dependencias de la empresa, tenga asignada la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera.

Peón de carga y descarga (nivel 5 B).—Es el personal que realiza la función de carga y descarga de mercancías, clasificando éstas y distribuyéndolas en los trenes, muelles, etc.

Peón (nivel 6).—Es el personal que en las estaciones se ocupa de la carga y descarga de mercancías y realiza otras funciones, tales como la de barrido y limpieza de estaciones, vigilancia de puertas y otros trabajos de naturaleza análoga que exijan predominantemente esfuerzo muscular y no requieran formación profesional.

2028

RESOLUCION de 11 de enero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo Nacional de Artes Gráficas, Manipulado de Papel y Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares.

Visto el texto del Convenio Colectivo Nacional de Artes Gráficas, Manipulado de Papel y Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares (número código: 9900355), que fue suscrito con fecha 1 de diciembre de 1994, de una parte, por la Federación Empresarial de Industrias Gráficas de España (FEIGRAF), la Asociación de Fabricantes de Papel Ondulado (AFCO) y la Federación de Gremios de Editores de España, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales CC.OO. y UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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 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, 11 de enero de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE ARTES GRAFICAS, MANIPULADOS DE PAPEL Y CARTON, EDITORIALES E INDUSTRIAS AUXILIARES 1994-1995

CAPITULO 1

Extensión

Artículo 1.1 *Ámbito territorial.*

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 1.2 *Ámbito funcional.*

Dentro del ámbito enunciado en el artículo 1.1, la aplicación del Convenio será obligatoria para todas las empresas, entidades o instituciones, públicas o privadas, y para los trabajadores de las mismas, cuando aquéllas se dediquen a las actividades de Artes Gráficas y sus Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales.

A) Se entiende por Industrias de Artes Gráficas y Auxiliares, en general, las que se dediquen, junta o separadamente, a la composición, reproducción, grabado o impresión, en uno o más colores y por cualquier sistema, sobre papel, cartón, tela, plástico, películas o cualquier otra materia, de toda clase de caracteres, dibujos o imágenes en general. A título meramente ilustrativo y no limitativo, se entenderán incluidas en este ámbito funcional las actividades siguientes:

a) La composición de textos, ya sea manual, mecánica, fotocomposición o cualquier otro sistema o procedimiento.