

# Convenio Colectivo Grupo de Fotografía de Vizcaya

ÁREA	Vizcaya	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	48001025011981	ACTUALIZACIÓN	2001/09/05
VIGENCIA	1993/01/01 — 1999/12/31	DURACIÓN	SIETE AÑOS
PUBLICACIÓN	BOB 170		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-grupo-de-fotografia-de-vizcaya/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-grupo-de-fotografia-de-vizcaya/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Grupo De Fotografía. Última actualización a: 05-09-2001 Vigencia de: 01-01-1993 a 31-12-1999. Duración SIETE AÑOS. Última publicación en BOB 170.

## Convenio

## Índice

### CONVENIO COLECTIVO (BOB Nº 170 - Miércoles, 5 de septiembre de 2001)

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Sector del Grupo de Fotografía de Bizkaia, con vigencia para los años del 1 de enero de 1993 al 31 de diciembre de 1999, con código convenio número 4801025, suscrito con fecha 9 de julio de 2001, de una parte por UGT y ELA y por la otra CEBEK, presentado en esta Delegación Territorial de Trabajo el día 2 de agosto de 2001, observando que el convenio no conculca la legalidad vigente ni lesiona intereses a terceros, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, y Orden de 3 de noviembre de 1982, del Consejero de Trabajo, sobre creación y organización del Registro de Convenios Colectivos.

Esta Delegación Territorial de Trabajo,



ACUERDA:

- 1.º Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio para el Sector del Grupo de Fotografía de Bizkaia, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».
- 3.º Proceder a su correspondiente depósito en la Secretaría General de esta Delegación.
- 4.º Notificar la presente resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma podrán interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo del Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 114, en relación con el artículo 115, de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común de la Ley 30/1992, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 16 del Decreto 303/1999, de 27 de julio, del Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social.

En Bilbao, a 22 de agosto de 2001.-El Delegado Territorial de Trabajo, Luis Fernando Picaza Cortés.

## **Artículo 1.-Ambito territorial.**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en la provincia de Bizkaia, afectando a todas las empresas y trabajadores cuya actividad sea la de:

- Comercio o venta de aparatos, y artículos fotográficos.
- Fotografía área.
- Fotógrafo con o sin galería.
- Cabinas fotográficas.
- Revelado fotográfico, laboratorios.

## **Artículo 2.-Ambito personal.**

Este Convenio de aplicará a todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas mencionadas en el artículo anterior, con excepción de los cargos de alta Dirección o alto Gobierno, en virtud de lo establecido en el artículo 2-1.º a la de la Ley 8/1980, de 10 de marzo de 1980-Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 3.-Duración, vigencia y denuncia.**

La duración de este Convenio será de 1 de enero de 1993 a 31 de diciembre de 1999, y entrará en vigor el día de su firma, si bien los efectos salariales se retrotraerán al 1 de enero de 1993.



## **Artículo 4.-Garantía ad personam. Condiciones más beneficiosas.**

Todas las condiciones económicas y de otra índole contenidas en el presente Convenio se establecen con carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas en las Empresas que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para todos aquellos trabajadores que viniesen disfrutándolas, siempre que en su conjunto sean superiores a éstas.

## **Artículo 5.-Salarios.**

Los incrementos salariales pactados son los siguientes:

1993: 4,70%.

1994: 4,3%.

1995: 4,3%.

1996: 4%.

1997: 2,4%.

1998: 2,1%.

1999 : 2,9%.

Las retribuciones pactadas en los años 1993, 1994, 1995, 1996, 1997, 1998 y 1999 por el rendimiento normal efectuado en la jornada ordinaria completa de trabajo de trabajo, serán las contempladas en el Anexo 1 de este Convenio.

## **Artículo 6.-Garantía salarial mínima.**

Con independencia de los conceptos económicos recogidos en la tabla salarial, Anexo I, a aquellos trabajadores cuyas retribuciones durante el período comprendido entre el 1-1-92 y 31-12-98 hubieran estado por encima de los mínimos fijados por Convenio para cada uno de esos años, se les garantiza un incremento salarial mínimo por cada una de las pagas recogidas en el presente Convenio de conformidad con lo indicado en la tabla de garantías salariales mínimas, Anexo I, de modo tal que la garantía mínima será la diferencia entre las tablas salariales del año de aplicación y las del anterior.

En ningún caso podrá ejercitarse la facultad de absorción y compensación que suponga merma en dicha cantidades garantizadas. En este sentido las empresas que hubieran abonado o abonen cantidades distintas a las fijadas por los Convenios de esos años en concepto de primas o pluses voluntarios, deberán mantenerlas en toda su extensión, aplicando igualmente la tabla salarial Anexo I del Convenio, así como las antigüedades y complementos salariales de puesto de trabajo que incidieran sobre los salarios de esos Convenios.

Esta garantía mínima será abonada durante la vigencia de este Convenio, en condiciones de homogeneidad en relación con las aplicadas en cada año precedente al de su aplicación.



## **Artículo 7.-Antigüedad.**

El plus de antigüedad se abonará a los trabajadores afectados por el Convenio, y en función de cuatrienios al 8%, aplicable sobre los salarios comprendidos para categoría profesional en la tabla de salarios.

Los aprendices y aspirantes que comenzaron a prestar sus servicios antes del día 1-2-79, conservarán la antigüedad desde esa fecha, y los que inicien sus prestaciones de trabajo con fecha posterior, desde su ingreso.

## **Artículo 8.-Gratificaciones extraordinarias.**

Las empresas abonarán a sus trabajadores dos pagas extraordinarias de 30 días de salario real, que se harán efectivas en las primeras quincenas de junio y diciembre.

No será motivo para descontar cantidad alguna de estas gratificaciones, las bajas por enfermedad, o accidente, bien sea común o laboral.

Las empresas que abonen otras gratificaciones extraordinarias las harán efectivas en la primera quincena del mes en que habitualmente venían pagándose, respetándose las otras condiciones inherentes a las mismas.

## **Artículo 9.-Gratificaciones de beneficios.**

En función de este concepto se abonará una gratificación por el valor de una mensualidad de salario real, que se hará efectiva antes del 15 de marzo.

## **Artículo 10.-Bolsa de vacaciones.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán, con ocasión del disfrute de sus vacaciones, una bolsa de 15 días de su salario, en concepto de bolsa de vacaciones.

Los trabajadores que por necesidad de trabajo disfruten de sus vacaciones en la época de octubre a abril, percibirán un complemento de otros 15 días de su salario real.

## **Artículo 11.-Horas extraordinarias.**

Cuando por necesidad en la organización del trabajo, sea preciso trabajar horas extraordinarias, se comunicará previamente a los representantes de los trabajadores.

En cualquier caso, su número no podrá ser superior a ochenta anuales.

Las mismas se retribuirán con un incremento del 75%.

Se consideran horas extraordinarias de carácter estructural, las que sean precisas por períodos punta de producción, pedidos imprevistos, ausencias imprevistas, cambios de turno, mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.



## **Artículo 12.-Dietas.**

La cuantía de las dietas a que tengan derecho el personal que salga de su residencia por causas de trabajo o servicio, será igual para los trabajadores, en función a los siguientes importes y conceptos:

1993 a 1999:

Por cama y desayuno: 3.554.

Por comida: 1.968.

Por cena: 1.587.

Total dieta completa: 7.109.

## **Artículo 13.-Descuelgue.**

El régimen salarial establecido en este Convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación. A tal efecto, se considerarán causas justificadas, entre otras, las siguientes:

- Situaciones de déficit o pérdidas, objetiva y fehacientemente acreditadas en los dos últimos ejercicios contables. Asimismo se tendrá en cuenta las previsiones del año en curso.
- Sociedades que se encuentren incluidas en las causas de disolución legal siguientes:
  - a) Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio o una cantidad inferior a la mitad del capital social.
  - b) Por reducción del capital social por debajo del mínimo legal, cuando la reducción venga impuesta legalmente.
- Empresas que se encuentren en situación de concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.
- También serán circunstancias a valorar el insuficiente nivel de producción, ventas, la pérdida significativa de clientela, la falta de liquidez, y el volumen de clientes insolventes que afecte a la estabilidad económica de la empresa.

Las empresas que pretendan descolgarse del régimen salarial del Convenio, deberán, en el plazo de los 15 días siguientes a la publicación de aquél en el «Boletín Oficial de Bizkaia», notificárselo por escrito a la Comisión Mixta del Convenio, a la representación de los trabajadores, o en su defecto a éstos, acompañando al escrito dirigido a la representación de los trabajadores o a éstos la documentación precisa (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados, o en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, otros documentos), que justifique un régimen salarial diferenciado.

Efectuada la notificación anterior, si en el plazo de 10 días no hubiera acuerdo dentro de la empresa sobre el descuelgue, se dará traslado del expediente a la Comisión Mixta del Convenio que deberá pronunciarse en el plazo de 10 días, teniendo su decisión carácter vinculante.

Si en la Comisión Mixta tampoco se alcanzara acuerdo sobre la materia, se someterá el expediente al procedimiento de arbitraje del PRECO II, en el que actuará como parte interesada las representaciones que



constituyen la Comisión Paritaria.

El descuelgue de ser aprobado no extenderá su efectividad más allá de la vigencia de este Convenio.

En el caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente Convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previsto en el presente artículo.

Transcurrido el período del descuelgue, sin haberse instado una prórroga del mismo, o denegada ésta, la incorporación a las condiciones previstas en el Convenio será automática.

Los representantes legales de los trabajadores, o en su caso éstos o la Comisión Mixta están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello, sigilo profesional.

### **Artículo 14.-Plus de transporte.**

A los trabajadores que inviertan un recorrido para acudir a su centro de trabajo, superior a 3 kms. desde su residencia, se les abonarán los gastos íntegros del transporte más conveniente para un viaje de ida y vuelta diario.

### **Artículo 15.-Prendas de trabajo.**

Las empresas proveerán a los trabajadores que proceda, en el momento de su ingreso y cada año, de dos prendas de trabajo adecuadas a sus funciones, pudiendo exigir la empresa que las prendas lleven grabado el nombre o anagrama de la misma. Cuando algún trabajador demande de la empresa unos zuecos para su uso en el trabajo, precisándolos en orden a evitar un estado patológico en las primeras o pies como consecuencia de mantener continuamente una posición vertical ésta vendrá obligada a facilitárselos.

Los trabajadores vendrán obligados a la utilización de guantes, que les serán facilitados por la Empresa, en aquellos trabajos que requieran su utilización para evitar el deterioro o manchado de materiales fotográficos, tales como negativos y otros similares.

### **Artículo 16.-Trabajos tóxicos.**

El personal que efectúe trabajos de carácter tóxico, tendrá un plus del 25% sobre el salario Convenio.

### **Artículo 17.-Quebranto de moneda.**

En base a la responsabilidad que adquieren aquellos trabajadores que realicen operaciones de pago y cobro, no se les descontará cantidad alguno si hubiere diferencias.

En el supuesto de que hubiera casos anómalos en esta cuestión, se planteará el tema ante la Comisión Interpretativa de este Convenio.



## **Artículo 18.-Plus nocturno.**

Las horas trabajadas durante el períodos comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su naturaleza tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 30% sobre el salario ordinario.

## **Artículo 19.-Jornada laboral.**

Durante la vigencia de este Convenio, las horas anuales de trabajo será de 1.794.

A todos los efectos, se considerará como laborable el sábado en aquellas empresas en que la jornada semanal se reparta de lunes a viernes, salvo condición más beneficiosa.

Los trabajadores que desarrollen su actividad en jornada continuada de al menos siete horas y media diarias, disfrutarán de un descanso de quince minutos retribuidos.

Los trabajadores de laboratorio nocturno, tendrán un máximo de horas anuales de trabajo de 1.734 horas.

El calendario laboral se establecerá de mutuo acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores.

## **Artículo 20.-Vacaciones.**

Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio tendrán derecho al disfrute anual de 25 días laborables que en cómputo total no podrán ser inferiores a 30 naturales o a la parte proporcional que corresponda si no llevasen el año completo en la empresa.

Se consideran laborables todos los días del año salvo los domingos y festivos contemplados en el calendario laboral oficial publicado en el «Boletín Oficial del País Vasco».

El calendario de vacaciones se confeccionará antes del 1 de marzo, entre la Dirección y los representantes de los trabajadores.

Si la empresa procediere al cierre del establecimiento por disfrute de vacaciones en los meses de julio y agosto, los trabajadores vendrán obligados a disfrutarlas en ese período de tiempo.

En el caso de que se disfruten por turnos, éstos deberán ser necesariamente repartidos por rotación, quedando anulado cualquier derecho en la relación de disfrute que se viniera observando con anterioridad, salvo el previsto en el artículo 38.c) del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución se efectuará el día hábil anterior al comienzo de su disfrute, por el promedio de las percepciones devengadas en jornada ordinaria en los 90 días anteriores a su comienzo.



## **Artículo 21.-Descanso semanal.**

El personal que tenga que ser empleado en domingos o festivos, la empresas, con independencia del salario, le abonarán el 75% del salario real, concediéndole un día de descanso durante la semana, o medio para los casos en que se complete más de cuatro horas de trabajo.

El día de compensación del domingo o festivos se hará coincidiendo con el posterior del descanso, salvo acuerdo entre empresa y trabajador.

Si por justificada necesidad de servicio y previa autorización de la Autoridad Laboral o de acuerdo con el trabajador, no se pudiera conceder descanso compensatorio, se abonará el trabajo realizado en domingo o festivo con el recargo del 150%.

## **Artículo 22.-Licencias retribuidas.**

Los trabajadores avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrán faltar o ausentarse de] trabajo por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) Durante tres días naturales que podrán ampliarse hasta dos más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento, en los casos de nacimiento de un hijo o de enfermedad o fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, hermano de uno u otro cónyuge, nietos y abuelos.
- c) Durante un día natural por traslado de su domicilio habitual y por matrimonio de hermanos o hijos.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una Norma Legal o Sindical, o convencional un período determinado, se estará a lo que 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 las formas reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 23 y concordantes.

Pese a que en un principio no se pueda acumular la licencia matrimonial al período de vacaciones, las empresas en aquellos casos en que las necesidades del servicio lo permitan, facilitarán la citada acumulación.

## **Artículo 23.-Bajas por enfermedad y accidente.**

En los casos de enfermedad profesional o accidentes de trabajo, las empresas complementarán las prestaciones que haga efectivas la Seguridad Social hasta el 100% del salario real, desde el primer día de la baja hasta la extinción del período que corresponda a la IT.

Cuando la baja médica se derive de enfermedad o accidente común, la empresa hará efectivo el complemento que se reseña en el párrafo 1.o, de este artículo a partir de los 30 primeros días de baja.



## **Artículo 24.-Servicio militar.**

Los trabajadores que presten Servicio Militar o Servicio Social sustitutorio, tendrán derecho al abono de las gratificaciones de junio y diciembre, recogidas en el presente Convenio.

En el caso de disfrutar el trabajador un permiso de al menos 15. días, éste podrá reintegrarse a su puesto de trabajo, y si éste estuviera cubierto en ese momento podrá hacerlo en otro si la empresa los tuviese vacante, todo ello referido al centro de trabajo al que perteneciera el trabajador.

## **Artículo 25.-Revisión médica.**

Las empresas vendrán obligadas a efectuar un reconocimiento médico anual a cada uno de los trabajadores. El resultado del citado reconocimiento se notificará a la empresa y al interesado, efectuándose el mismo dentro de la jornada laboral.

## **Artículo 26.-Subnormales y minusvalidos.**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

No obstante lo anterior, cuando no haya un familiar, distinto del trabajador, que conviva con estas personas, las empresas facilitarán un horario flexible o los permisos prudenciales para que el trabajador pueda atender al familiar afectado.

## **Artículo 27.-Seguridad social e IRPF.**

Las empresa que, hasta la entrada en vigor de este Convenio, abonaran íntegro o parcialmente estos conceptos, condición más beneficiosa, a fin de dar cumplimiento a lo prescrito en el Estatuto de los Trabajadores en el párrafo 3, artículo 26, procederán a incrementar las retribuciones líquidas del año anterior al de aplicación del Convenio, con el importe de estos conceptos, a los efectos de hallar la retribución total bruta anual, y a partir de ahí, aplicar las tablas Salariales de este convenio o la garantía mínima, según proceda.

## **Artículo 28.-Indemnización a la constancia.**

Todo trabajador que cese por jubilación reconocida por la Seguridad Social antes de cumplir los 65 años de edad, percibirá por este concepto, y a cargo de la empresa, una indemnización de acuerdo con la siguiente escala:

- A los 5 años de servicio: 15 días de salario convenio.
- De 5 a 10 años de servicio: 1 mes de salario convenio.
- De 10 a 15 años de servicio: Mes y medio de salario convenio.



- De 15 en adelante años de servicio: 2 meses de salario convenio.

### **Artículo 29.-Ayuda al estudio.**

Las empresas, dentro de sus necesidades de servicio, tratarán de flexibilizar el horario o en su caso conceder los permisos pertinentes, al efecto de que sus trabajadores puedan cursar sus estudios y acudir a exámenes.

### **Artículo 30.-Fomento del euskera.**

Las notas y avisos de la Dirección se redactarán en euskera y castellano, en la medida de lo posible, y siempre que haya posibilidades reales.

### **Artículo 31.-Amnistía laboral.**

Todo trabajador despedido por motivos sindicales o políticos será admitido en su antiguo puesto de trabajo.

### **Artículo 32.-Finiquito.**

Todo trabajador podrá solicitar la presencia de un Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa, con el objeto de recibir el asesoramiento que estime oportuno, antes de proceder a la firma del recibo del finiquito.

Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador podrá exigir, con 48 horas de antelación a la firma, copia del recibo del finiquito para el uso que estime oportuno.

### **Artículo 33.-Contratación.**

Las empresas, cuando vayan a proceder a la contratación de nuevo personal, tratarán de dar prioridad a los trabajadores del sector en desempleo.

No obstante lo anterior no podrá ir en ningún caso en detrimento de la facultad de las empresas a contratar a otras personas cuando de ello se derivase un beneficio o bonificación (seguros sociales, impuestos, etc.).

Asimismo, lo dispuesto en el primer párrafo estará en consonancia con la categoría profesional que precise la empresa contratante, así como con los informes y capacitación del trabajador a contratar.

### **Artículo 34.-Derechos, funciones, facultades y garantías de los Comités de Delegados de Personal.**

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación, Delegados de Personal y Comité de Empresa, cuyas funciones, derechos, facultades y garantías son los



determinados en el Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior el crédito de horas mensuales retribuidas por cada uno de los miembros del Comité o Delegado de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación:

Se incrementará en 5 horas más, en los casos en que el Estatuto de los Trabajadores, artículo 68, párrafo c), concede 15, 20 y 30 horas mensuales.

### **Artículo 35.-Jubilación especial a los 64 años.**

Si un trabajador de la empresa deseara jubilarse a los 64 años de edad, acogiéndose a lo previsto por la Ley 32/1984 de 2 de agosto y RD 1.194/1985 de 17 de julio, comunicará su pretensión a la Dirección de la Empresa, pero sin que tal propuesta tenga un carácter vinculante u obligatorio, debiendo en todo caso ésta resolver en un plazo de tiempo no superior a 30 días naturales.

### **Artículo 36.-Comisión mixta.**

Será el órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento el presente Convenio.

Estará constituida de la siguiente forma:

- 4 miembros de cada parte componentes de la Asociación Empresarial firmante y de los Sindicatos firmantes del presente.

Convenio.

- A las reuniones podrán asistir, con voz pero sin voto, asesores de ambas partes.

- Se reunirán siempre que lo solicite cualquiera de las partes.

Para la validez de los acuerdos, se necesitará la conformidad de la mitad más uno de sus miembros.

- Se fija como domicilio de la Comisión Mixta el de la Confederación Empresarial de Bizkaia (CEBEK), calle Gran Vía, 50-5.ª planta.

- Ambas partes convienen en acudir a esta Comisión, para resolver cuantas dudas, discrepancias y cuestiones se presenten respecto a la aplicación e interpretación del mismo, con prioridad a cualquier otro medio del que pudieran valerse.

## **DISPOSICIÓN FINAL.**

---

Los atrasos de este convenio colectivo se harán efectivos en el plazo máximo de 4 meses a la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial de Bizkaia».



## TABLA SALARIAL DE GRUPO DE FOTOGRAFIA DE BIZKAIA.

	93		94		95		96		97		98		99	
	Salario base	Garantía mínima	Salario base	Garantía mínima	Salario base	Garantía mínima	Salario base	Garantía mínima	Salario base	Garantía mínima	Salario base	Garantía mínima	Salario base	Garantía mínima
<b>Administración</b>														
Jefe	124.660	5.596	130.020	5.360	135.611	5.591	141.036	5.424	144.421	3.385	147.453	3.033	151.730	4.276
Oficial de 1.º	101.813	4.570	106.191	4.378	110.758	4.566	115.188	4.430	117.952	2.765	120.429	2.477	123.922	3.492
Oficial de 2.º	92.762	4.164	96.751	3.989	100.911	4.160	104.948	4.036	107.466	2.519	109.723	2.257	112.905	3.182
Auxiliar	85.052	3.818	88.709	3.657	92.524	3.814	96.225	3.701	98.534	2.309	100.603	2.069	103.521	2.917
<b>Mercantiles</b>														
Jefe de Sucursal	121.193	5.440	126.405	5.211	131.840	5.435	137.114	5.274	140.404	3.291	143.353	2.948	147.510	4.157
Encargado Estab.	102.126	4.584	106.518	4.391	111.098	4.580	115.542	4.444	118.315	2.773	120.800	2.485	124.303	3.503
Dependiente > 25 años	92.762	4.164	96.751	3.989	100.911	4.160	104.948	4.036	107.466	2.519	109.723	2.257	112.905	3.182
Dependiente > 25 años	89.849	4.033	93.713	3.864	97.743	4.030	101.652	3.910	104.092	2.440	106.278	2.186	109.360	3.082
Ayudante	85.347	3.831	89.017	3.670	92.845	3.828	96.559	3.714	98.876	2.317	100.953	2.076	103.880	2.928
Viajante Técnico	108.755	4.882	113.431	4.676	118.309	4.878	123.041	4.732	125.994	2.953	128.640	2.646	132.371	3.731
Viajante	101.482	4.556	105.845	4.364	110.397	4.551	114.812	4.416	117.568	2.755	120.037	2.469	123.518	3.481
Corredor de plaza	101.482	4.556	105.845	4.364	110.397	4.551	114.812	4.416	117.568	2.755	120.037	2.469	123.518	3.481
<b>Subalternos</b>														
Conductor Mecánico	87.589	3.932	91.355	3.766	95.283	3.928	99.095	3.811	101.473	2.378	103.604	2.131	106.609	3.005
Almacenero	85.163	3.823	88.825	3.662	92.644	3.819	96.350	3.706	98.663	2.312	100.735	2.072	103.656	2.921
Ordenanza	79.955	3.589	83.393	3.438	86.979	3.586	90.458	3.479	92.629	2.171	94.575	1.945	97.317	2.743
Telefonista	81.770	3.671	85.286	3.516	88.953	3.667	92.511	3.558	94.731	2.220	96.721	1.989	99.526	2.805
Limpieza	79.483	3.568	82.901	3.418	86.466	3.565	89.924	3.459	92.082	2.158	94.016	1.934	96.743	2.726
Portero y Vigilante	79.955	3.589	83.393	3.438	86.979	3.586	90.458	3.479	92.629	2.171	94.575	1.945	97.317	2.743
<b>Fotógrafos (laboratorio, operaje y retoque)</b>														
Jefe Técnico	110.206	4.947	114.945	4.739	119.888	4.943	124.683	4.796	127.676	2.992	130.357	2.681	134.137	3.780
Encargado	100.514	4.512	104.836	4.322	109.344	4.508	113.718	4.374	116.447	2.729	118.893	2.445	122.340	3.448
Oficial de 1.º	96.954	4.352	101.123	4.169	105.472	4.348	109.690	4.219	112.323	2.633	114.682	2.359	118.008	3.326
Oficial de 2.º	90.662	4.070	94.560	3.898	98.626	4.066	102.571	3.945	105.033	2.462	107.239	2.206	110.349	3.110
Ayudante	85.351	3.831	89.022	3.670	92.849	3.828	96.563	3.714	98.881	2.318	100.95	2.077	103.885	2.928