

MINISTERIO DE TRABAJO

10149 *RESOLUCION de 21 de abril de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa la adhesión al Convenio Colectivo de «Vidrieras Españolas, S. A.» (VICASA), de la Empresa «Sociedad Comercial del Vidrio, S. A.».*

Visto el expediente de adhesión al Convenio Colectivo de «Vidrieras Españolas, S. A.» (VICASA), homologado por esta Dirección General el 13 de marzo de 1980, de la «Sociedad Comercial del Vidrio, S. A.» y

Resultando que con fecha 14 de abril del año en curso entró, en el Registro General del Ministerio, escrito del representante legal de la citada Empresa «Sociedad Comercial del Vidrio, S. A.», al que acompañaba acta de la Comisión Deliberadora por la que solicitaba ambas partes la adhesión al Convenio Colectivo de «Vidrieras Españolas, S. A.» (VICASA), para el personal Técnico y empleado, cuya acta corresponde a la reunión celebrada el 13 de marzo de 1980;

Resultando que en la tramitación del expediente se han observado las formalidades legales y reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer sobre lo acordado por las partes, en orden a la meritada adhesión, le viene atribuida a esta Dirección General por lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenio Colectivo, y el artículo 15 de su Reglamento de 21 de enero de 1974, por aplicación de la disposición transitoria 5.ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta de que, según la documentación obrante en el expediente, la Comisión que decidió la adhesión al Convenio de Vicasa se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como en la suscripción del acta de adhesión, representatividad legal suficiente, habiéndosela reconocido así mutuamente.

Considerando que dadas las características de la Empresa y su actividad procede acceder a la adhesión de la «Sociedad Comercial del Vidrio, S. A.», al Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de «Vidrieras Españolas, S. A.» (VICASA).

Vistos los textos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

Esta Dirección General ha dispuesto:

Primero.—Acceder a la adhesión de la «Sociedad Comercial del Vidrio, S. A.», al Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de «Vidrieras Españolas, S. A.» (VICASA), homologado por esta Dirección General el 13 de marzo de 1980, para el personal Técnico y empleado.

Segundo.—Notificar esta resolución a los representantes de la Empresa y de los trabajadores, miembros de la Comisión que acordó la adhesión.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente a esta Dirección General, remitiéndose una copia, para su depósito, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 21 de abril de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

ACTA DE LA ADHESION DE LA COMISION DELIBERADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD COMERCIAL DEL VIDRIO, S. A.

Reunidos de una parte, en representación de la Empresa «Sociedad Comercial del Vidrio, S. A.», de su Gerencia y Delegación Comercial, que figuran al margen como representación económica y de la otra, en representación de los trabajadores de la citada Gerencia Comercial de la citada Sociedad, no pertenecientes a las categorías que, dentro de la clasificación de la Empresa, se denominan «Empleados Superiores y Cuadros», los que igualmente se reseñan al margen como representación social, exponen:

Primero.—Que ambas representaciones se reconocen recíprocamente el carácter con que intervienen en este acto.

Segundo.—Que el objeto de la reunión es pactar el Convenio Colectivo que regirá durante los años 1980 y 1981 en los centros de trabajo de la «Sociedad Comercial del Vidrio, S. A.», llegando al siguiente acuerdo:

Ambas partes pactan la adhesión al Convenio Colectivo de «Vidrieras Españolas Vicasa, S. A.», de aplicación en los Servicios Centrales y Delegaciones Comerciales de la misma, firmando en la fecha de 28 de febrero de 1980, en todos los términos.

10150 *RESOLUCION de 24 de abril de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo interprovincial del Organismo autónomo Medios de Comunicación Social del Estado (rama Prensa) y sus trabajadores.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para el Organismo autónomo Medios de Comuni-

cación Social del Estado (rama Prensa) y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 16 de los corrientes ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del mencionado Convenio Colectivo, suscrito el día 12 de febrero del presente año por la representación de la Empresa y la de los trabajadores, acompañando la documentación complementaria;

Resultando que de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 42/1979, la Dirección General de Presupuestos del Ministerio de Hacienda emitió el preceptivo informe, en que manifiesta que el incremento salarial máximo para 1980, por todos los conceptos, habrá de representar un 12,5 por 100 de la masa salarial total para este colectivo laboral en condiciones de homogeneidad respecto de 1979; que la diferencia existente entre las cifras de incremento salarial derivado de la masa salarial certificada y la pretendida por el Organismo autónomo citado podría tener explicación por la existencia de 41 vacantes en la plantilla, constituyendo novedad el texto actual en relación con el anterior Convenio Colectivo, la remuneración por incentivos, el Plus de Nocturnidad y el Plus de Permanencia, también el crecimiento de Plus de Insularidad puede ser originario de un mayor gasto a través de esta modalidad retributiva, debiendo quedar, en todo caso, limitada la incidencia económica de este sistema de remuneraciones complementarias por el repetido crecimiento máximo porcentual para 1980 del 12,5 por 100;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, en orden a su homologación y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por aplicación de la disposición transitoria 5.ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que, según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que todas las remuneraciones complementarias, premios o mejoras sociales no deberán ser cuantificadas de forma concreta, habiendo de quedar subordinadas a las disponibilidades que resulten después de la distribución negociada del importe del crecimiento salarial máximo para 1980 del 12,5 por 100, calculado para la plantilla actual del personal laboral;

Considerando que en el citado Convenio Colectivo no se observa en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, por lo que procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General ha resuelto:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para el Organismo autónomo Medios de Comunicación Social del Estado (rama Prensa), suscrito el 12 de febrero del presente año entre la representación de la citada Empresa y de sus trabajadores, con las salvedades contenidas en el segundo considerando de la presente resolución.

Segundo.—Disponer su inscripción en el Registro Especial de este Centro directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Notificar esta resolución a los representantes de las partes firmantes, haciéndoles saber que conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

Madrid, 24 de abril de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Sres. Representantes de la Empresa y trabajadores afectados. Madrid.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL ORGANISMO AUTONOMO MEDIOS DE COMUNICACION SOCIAL DEL ESTADO VIGENTE DURANTE EL AÑO 1980. QUE SE ADJUNTA COMO ANEXO AL ACTA CORRESPONDIENTE A LA REUNION CELEBRADA POR LA COMISION DELIBERADORA EL DIA 12 DE FEBRERO DE 1980

CAPITULO PRIMERO

Extensión

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Las normas contenidas en este Convenio, de ámbito interprovincial, son de aplicación a todos los centros de trabajo de prensa del Organismo autónomo Medios de Comunicación Social del Estado (que será citado en los artículos siguientes como MCSE), actualmente existentes o que se creen en el futuro.

Constituyen un solo centro de trabajo las unidades de producción, servicios y dependencias que, dedicadas a actividades de Prensa, radiquen en una misma población.

Los Servicios Centrales se consideran adscritos al centro de trabajo de Madrid.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afectará a todo el personal que figura en el presupuesto para 1980 de Medios de Comunicación Social del Estado, tanto al que pertenece a sus plantillas con carácter fijo como al contratado por tiempo determinado (eventuales, interinos, etc.).

Art. 3.º *Ambito funcional.*—Las normas de este Convenio afectan a las actividades de todos los centros de trabajo de Medios de Comunicación Social del Estado.

Art. 4.º *Vigencia.*—La vigencia de este Convenio será de un año, a partir del 1 de enero de 1980.

Art. 5.º *Prórroga.*—Al cumplir la fecha de su vencimiento, de no mediar denuncia de cualquiera de las dos partes, se entenderá que este Convenio quedará prorrogado, sin más limitaciones que las que imponga la Ley.

Art. 6.º *Rescisión y revisión:*

a) *Propuesta:* Las propuestas de rescisión o revisión del Convenio se elevarán por escrito a la autoridad laboral competente con la anticipación mínima que marque la norma legal vigente en ese momento respecto a la fecha de terminación del plazo del Convenio.

b) *Tramitación:* El escrito solicitando la rescisión o revisión incluirá copia del acuerdo adoptado a tal efecto por la representación de los trabajadores o la del Organismo autónomo Medios de Comunicación Social del Estado, en el que se razonarán las causas o circunstancias determinantes de dicha solicitud. En todo caso, la tramitación se ajustará a lo previsto en las normas vigentes.

c) *Prórroga provisional:* Si las conversaciones o estudios se prolongasen por plazo que excediera de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado provisionalmente hasta finalizar las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto a la retroactividad.

Art. 7.º *Repercusión en precios.*—La Comisión Deliberadora de este Convenio hace constar que las mejoras económicas establecidas en el mismo, aun cuando representen un evidente aumento de costes, no determinarán, consideradas en su conjunto o de forma individual, un alza en el precio de los diarios.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 8.º *Norma general.*—Es facultad de MCSE la organización práctica del trabajo, conocido el informe del Comité de Empresa. Cuando la urgencia del caso lo justificase, MCSE podrá obviar este trámite, sin perjuicio de que, a la mayor brevedad, se requiera el informe del Comité de Empresa.

Se faculta expresamente a MCSE para que, durante la vigencia del presente Convenio, previo informe favorable del Comité de Empresa correspondiente, pueda adelantar o retrasar el comienzo de los horarios actualmente en vigor en una hora, como máximo, pudiendo usar de esta facultad una sólo vez en cada una de las unidades de producción durante dicho periodo de tiempo. En el caso de que no se produjese dicho informe favorable del Comité, MCSE deberá solicitar el cambio de horario de la autoridad administrativa laboral.

Dentro de la Sección de Redacción esta facultad de organización será privativa del Director. Dispondrá de la colaboración y asesoramiento del Consejo de Redacción en aquellos Centros en que se constituya.

Con objeto de establecer la debida jerarquía en los distintos órdenes de la producción, MCSE procurará organizarse de forma que los Jefes de cualquier categoría vengán obligados a tramitar las instrucciones de la Dirección y las sugerencias del personal por conducto jerárquico concretamente reglamentado y siempre por escrito, a fin de que nunca se desvirtúe la finalidad que las promueve.

Art. 9.º *Comisiones Consultivas.*—Para perfeccionar el tratamiento de determinadas materias en las que la colaboración de la representación de los trabajadores pueda contribuir a un mejor asesoramiento del Organismo, se establecen las siguientes Comisiones Consultivas, que se ocuparán de los temas que se relacionan en cada uno de los apartados siguientes:

a) Promoción social:

Ayudas al estudio.
Ayudas a subnormales.
Ayudas a pensionistas.

b) Personal:

Plantilla.
Incompatibilidades y competencias profesionales.

c) Tecnología y productividad:

Tecnología.
Productividad.
Formación profesional.

d) Comercial:

Publicidad.
Distribución.
Promoción de mercados.

e) Cargos de confianza.

f) Consejos de Redacción.

Las Comisiones estarán compuestas por seis miembros y un Presidente con voz.

Tres miembros de la Comisión y el Presidente los designará el Director Gerente del Organismo. Los restantes serán elegidos por el Comité Central de trabajadores u órgano que susti-

tuye a éste en sus funciones, conforme a la legislación que en cada momento lo regule.

El procedimiento de actuación de estas Comisiones, en su función asesora, será establecido por la Dirección-Gerencia del Organismo.

Art. 10. *Centros de trabajo especiales.*—Como quiera que constituyen centros de trabajo con personal de administración, talleres y subalternos comunes los de Madrid, Barcelona y San Sebastián, que están integrados por más de una unidad de producción, y los que en lo sucesivo puedan llegar a tener estas características, queda facultado MCSE, a fin de mejorar la productividad, para ordenar y distribuir las funciones o tareas de cada trabajador, indistintamente, en cada una de las publicaciones, de acuerdo con sus aptitudes y clasificación profesional, de la forma más conveniente al interés del centro de trabajo, conocido el informe del Comité de Empresa del mismo.

Art. 11. *Cometidos dentro de cada jornada.*—En cada centro de trabajo, el personal contratado en función de la jornada reglamentaria vendrá obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos generales propios de su competencia profesional y MCSE podrá encomendarle trabajos de superior o, excepcionalmente, de inferior categoría durante su jornada laboral, sin que se perjudique su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su misión laboral, percibiendo la misma retribución que tenga o superior, según el caso. Asimismo, MCSE estará facultado para pactar con un mismo trabajador la realización de funciones de distinta especialidad dentro de su jornada, en las condiciones expresadas anteriormente.

CAPITULO III

Del personal

SECCION PRIMERA.—DISPOSICIONES GENERALES

Art. 12. Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las categorías enumeradas si la necesidad y volumen del centro de trabajo no lo requieren. Sin embargo, desde el momento en que exista en MCSE, un trabajador que realice las funciones especificadas en la definición de una categoría profesional determinada habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que tenga asignada la categoría de que se trate.

Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador de Medios de Comunicación Social del Estado está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional, sin que en virtud de esta disposición se le puedan encomendar trabajos propios de la industria de Artes Gráficas.

SECCION SEGUNDA.—CLASIFICACION SEGUN LA PERMANENCIA

Art. 13. El personal sujeto a este Convenio se clasificará en la forma siguiente, según su permanencia al servicio de MCSE:

A) Personal fijo: Es el que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo propio de la actividad a que se dedique la industria. Estará compuesto por un número de trabajadores igual al que comprende la plantilla de MCSE.

B) Personal contratado por tiempo determinado:

a) Los trabajadores contratados para la realización de obra o servicio determinados. Si el trabajo excediera de un periodo de tiempo superior a dos años, el trabajador, al finalizar el contrato, tendrá derecho a una indemnización que no será inferior al importe de un mes del salario real por cada año o fracción superior a un semestre.

b) Los contratados para trabajos eventuales, considerando como tales los que no tengan carácter normal y permanente en la Empresa, fijándose como duración máxima la de seis meses.

c) Los que sustituyen a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato que se pacte se especifiquen el nombre del sustituido y la causa de su sustitución.

d) Los contratados para aquellas otras actividades laborales que por su naturaleza singular constituyan un trabajo temporal y sean autorizados por disposición legal.

Ú) Sin perjuicio de la validez genérica de la estipulación verbal de los contratos de trabajo, los que se especifican en el apartado anterior se consignarán por escrito cuando su duración sea superior a dos semanas, con expresión de su objeto, condiciones y duración; el trabajador deberá recibir una copia debidamente autorizada. De no observarse tales exigencias, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido.

D) Los contratos de trabajo a que se refieren los anteriores apartados de este artículo podrán ser prorrogados por una sola vez y con tope mínimo de un año, por un tiempo no superior al fijado inicialmente, siempre y cuando subsistan las mismas circunstancias que lo motivaron. Transcurrido el tiempo pactado inicialmente o su prórroga expresa sin denuncia escrita de ninguna de las partes, se presumirán concertados por tiempo indefinido desde la fecha de su constitución. También se presumirá existente el contrato por tiempo indefinido cuando se trate de contratos temporales concertados deliberadamente en fraude de la Ley.

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

F) En los supuestos a que se refieren los apartados a), b) y c) del apartado B) de este artículo, la Empresa estará obligada a notificar con quince días de antelación al trabajador la terminación del contrato.

Los contratos de trabajo a que se refieren los anteriores apartados de este artículo podrán ser prorrogados por una sola vez y con tope máximo de un año, por un tiempo no superior al fijado inicialmente, siempre y cuando subsistan las mismas circunstancias que lo motivaron.

Transcurrido el tiempo pactado inicialmente o su prórroga expresa sin denuncia escrita por ninguna de las partes, se presumirá concertado por tiempo indefinido desde la fecha de su constitución. También se presumirá existente el contrato por tiempo indefinido cuando se trate de contratos temporales concertados deliberadamente en fraude de Ley.

Art. 14. El personal contratado para trabajos de duración determinada tendrá derecho a la retribución asignada a su categoría profesional y a los pluses extraordinarios establecidos en este Convenio, devengándose estas prestaciones en la misma cuantía y forma que las percibe el personal de plantilla de nuevo ingreso, a no ser que disfrutase de otras condiciones de trabajo más beneficiosas.

SECCION TERCERA.—CLASIFICACION SEGUN LA FUNCION

Art. 15. *Clasificación general.*—El personal de MCSE se clasificará en los grupos siguientes:

- 1.º Técnicos.
- 2.º Personal de Redacción.
- 3.º Administrativos.
- 4.º Subalternos.
- 5.º Operarios.

Art. 16. *Técnicos.*—Este grupo comprende:

- a) Técnicos titulados de Grado Superior.
- b) Técnicos titulados de Grado Medio.
- c) Técnicos no titulados.
- d) Dibujantes proyectistas.
- e) Radiotelegrafistas.
- f) Radiotelefonistas.

Art. 17. *Personal de Redacción.*—Este grupo comprende:

A) Titulados Periodistas:

- a) Subdirector.
- b) Redactor Jefe.
- c) Jefe de Sección.
- d) Redactores.

B) Ayudantes de Redacción:

En este grupo quedan incluidos:

1. a) Jefes de turno de Documentación y/o Archivo,
- b) Taquígrafos de Redacción.
- c) Fotógrafos sin título de Periodistas.
- d) Ayudantes de confección de página o maquetista.
2. Ayudantes preferentes.
3. Ayudantes.

Art. 18. *Administrativos.*—Este grupo comprende las siguientes categorías:

A) Administración:

- a) Jefes de Sección o Departamento.
- b) Jefes de Negociado
- c) Oficiales de primera.
- d) Oficiales de segunda.
- e) Auxiliares.
- f) Aspirantes.

B) Técnicos de Oficina:

- a) Jefe de equipo de Informática, Analista, Programador.
- b) Jefe de Máquinas y Perforista-Verificador.

C) Servicios Auxiliares de Administración:

- a) Telefonista.
- b) Encargado de Almacén.
- c) Almacenero.
- d) Cobrador-Pagador.
- e) Agentes de Venta.

Art. 19. *Subalternos.*—Este grupo comprende las siguientes categorías:

- a) Conserjes.
- b) Porteros.
- c) Ordenanzas.

- d) Ciclistas y Motoristas.
- e) Guardas, Serenos y Vigilantes Jurados.
- f) Pesador basculero.
- g) Mozos.
- h) Personal de limpieza.

Art. 20. *Operarios.*—Este grupo de personal se clasificará de acuerdo con las funciones que realice, de la siguiente forma:

A) Oficios propios:

- a) Jefes de Taller o Regentes.
- b) Jefes de Sección.
- c) Jefes de Equipo.
- d) Profesionales de oficios propios de Prensa.
- e) Especialistas.
- f) Aprendices.

B) Oficios Auxiliares:

- a) Profesionales de oficios auxiliares.
- b) Aprendices.

C) Peones.

D) Distribución:

- a) Jefes de Venta o Capataces.
- b) Ayudantes.
- c) Atadores.
- d) Distribuidores de puestos.
- e) Repartidores.
- f) Vendedores a jornal.

SECCION CUARTA.—DEFINICIONES

Art. 21. *Técnicos.*—Son aquellos que, poseyendo un título de grado correspondiente, han sido contratados en virtud del mismo, realizando en la Empresa las funciones a las que su titulación les faculta de manera normal y regular. Queda igualmente incluido en este grupo el personal que, sin poseer título facultativo, desempeña dentro de la Empresa funciones artísticas o literarias o técnicas distintas y contrapuestas a las meramente burocráticas del personal administrativo y a las de orden mecánico y material de los obreros.

a) *Técnicos titulados de Grado Superior:* Son aquellos que, poseyendo un título superior universitario o de Escuela Técnica Superior se encuentran unidos a la Empresa en virtud de relación laboral concertada en razón del título poseído, siempre que ejerzan su cometido de una manera normal y regular.

b) *Técnicos titulados de Grado Medio:* Se comprenden en esta definición los Ingenieros Técnicos, antiguos Peritos, los Ayudantes Técnicos Sanitarios, los Graduados Sociales, Titulares Mercantiles y Maestros Industriales.

c) *Técnicos no titulados:* Son aquellos que sin poseer título facultativo desempeñan funciones de carácter técnico.

d) *Dibujantes proyectistas:* Son los Técnicos capaces de concebir y realizar a la perfección proyectos originales sobre superficie planas para poderlas reproducir en trabajos propios de prensa, así como la preparación de los originales para los reportajes gráficos.

e) *Radiotelegrafistas:* Son los que, en posesión del título de Radiotelegrafistas de primera o segunda clase, expedido por la Escuela Oficial de Telecomunicación, realizan las funciones propias de su competencia profesional.

f) *Radiotelefonistas:* Es el personal que, en posesión del título general de Radiotelefonistas, igualmente expedido por la Escuela Oficial de Telecomunicación, realiza sus funciones únicamente de Radiotelefonista.

Art. 22. *Personal de redacción.*—Es el que crea, selecciona, prepara, redacta o confecciona la información literaria o gráfica de los distintos medios informativos.

Por la singularidad del trabajo de redacción, de acuerdo con el artículo 43 del vigente Estatuto de la Profesión Periodística, se asignará a este personal tarea, entendiéndose por tal el trabajo o conjunto de trabajos que pueda realizar normalmente un Redactor en la jornada que le señala este Convenio, pudiendo simultanearse todos los trabajos propios de su competencia profesional. Una vez realizada la tarea, está cumplida la jornada. El establecimiento de tareas, secciones, turnos, suplencias, horario base y, en general, la organización práctica del trabajo de la Redacción será competencia exclusiva del Director, en coordinación con las necesidades exigidas por la organización de la Empresa.

Para lograr una mayor colaboración y coordinación entre la Redacción y el Director, éste podrá contar con la asistencia del Consejo de Redacción, cuya implantación se recomienda. De acuerdo con la legalidad vigente, la facultad de creación y, en su caso, la composición del mismo, así como la regulación de su funcionamiento, corresponde al Director.

A) *Titulados periodistas:* Son aquellos profesionales que, en posesión del título correspondiente, expedido por la Escuela Oficial de Periodismo y/o Facultad de Ciencias de la Información, e inscritos en el Registro Oficial de Periodistas, realizan trabajos propios de su competencia profesional. En virtud de su contrato de trabajo, concertado con la Empresa, se subdividen, dentro de la Redacción, en:

a) Subdirector: Es el Periodista que, bajo las órdenes del Director, asiste a éste en sus funciones y le sustituye en los casos de ausencia, enfermedad, suspensión o cese. Asimismo le podrán ser encomendadas por el Director tareas de Redacción no inferiores a las correspondientes a un Redactor-Jefe, si lo hubiere. Será designado de la misma forma que el Director; recaerán en él, durante las suplencias, las atribuciones y responsabilidades señaladas para los Directores en la Ley de Prensa e Imprenta de 18 de marzo de 1966.

Salvo que el interesado opte por la formalización de un contrato civil de prestación de servicios, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 44 y siguientes del Estatuto de la Profesión Periodística, sus relaciones con la Empresa se regularán por las normas laborales y, en este caso, al ser cargo de libre designación de la Empresa, al ser desposeído del mismo se reintegrará a su puesto de procedencia, si pertenecía a la misma Empresa, al ser designado Subdirector, y al previsto al contratarse, si procedía de otra, respetándosele la retribución de Redactor-Jefe.

b) Redactor-Jefe: Es el Periodista que coordina la redacción literaria, informativa y gráfica con responsabilidad ante la dirección. Por delegación del Director, estará facultado para asignar los trabajos al personal de Redacción.

c) Jefe de Sección: Es el Periodista que asume la responsabilidad de una Sección, en la que supervisa y coordina el trabajo de una o más personas de plantilla de Redacción.

d) Redactor: Es el Periodista que realiza un trabajo de tipo fundamentalmente intelectual de modo literario o gráfico, que se lleva a cabo normalmente a tarea, dentro de los límites de tiempo que señala su jornada, tales como los de mesa y calle.

En los medios informativos distintos de la prensa periódica, tales como las Agencias informativas, en que el trabajo debe realizarse en distintos turnos, la función asignada a los Redactores se cumplirá de manera ininterrumpida en cualquiera de dichos turnos.

Será de libre disposición el personal de Redacción que, previo pacto con la Empresa, además del cometido específico que tiene asignado, está a disposición de la Dirección en todo momento para cubrir necesidades informativas de carácter eventual.

B) Ayudantes de Redacción: Comprende esta categoría al personal sin título de periodista adscrito a la redacción que realiza distintas funciones dentro de la misma sin asumir las obligaciones del Redactor. Esta categoría se subdivide en:

1. Ayudantes de primera:

a) Jefe de turno de centros de documentación o archivos: Es el que, atendiendo a las instrucciones generales que señale o dicte el jefe de Archivo, además de realizar las funciones que le correspondan como Ayudante Preferente, organiza y distribuye el trabajo entre el personal a sus órdenes, asumiendo la responsabilidad de la organización y buena marcha de los trabajos efectuados durante su turno de trabajo.

b) Taquígrafos de Redacción con capacidad para estenografiar a una velocidad de hasta 130 palabras por minuto con transcripción perfecta a máquina.

Los Taquígrafos de Redacción que tengan capacidad suficiente para estenografiar a una velocidad superior a 130 palabras por minuto, con transcripción perfecta a máquina, serán equiparados a los Redactores tan sólo a efectos retributivos. Se entenderá en ambos casos que aquellos que vengan desempeñando su función por espacio de un año al ser promulgado el presente Convenio tienen probada su capacidad profesional.

c) Fotógrafos sin título de Periodista.

d) Ayudantes de confección de páginas o Maquetistas.

Son los ayudantes de redacción que, bajo la supervisión de un Redactor, colaboran en la confección de páginas, sin asumir la responsabilidad de éste.

2. Ayudantes preferentes: Comprende esta categoría a los Taquígrafos de redacción que no reúnen los requisitos exigidos en el apartado 1. b), Teletipistas, Dibujantes, Caricaturistas, Traductores, Lectores de Agencias Informativas y Documentalistas encargados de revisar, seleccionar y clasificar por materias y autores el material gráfico y literario en los centros de documentación o archivo.

3. Ayudantes: Comprende esta categoría a Lectores, Auxiliares de laboratorio fotográfico que realizan las funciones de revelado y positivado de las fotografías, a las órdenes de los Periodistas gráficos o Informadores gráficos sin título de Periodista. Asimismo quedan incluidos en esta categoría los Ayudantes de centros de documentación o archivo que recortan, fichan y guardan los materiales gráficos y literarios seleccionados y clasificados por los Ayudantes preferentes, atendiendo las peticiones de la redacción y las consultas internas o externas. Y los que atienden las máquinas receptoras de fotografías.

C) Situaciones de dedicación especial: MCSE, a propuesta de los Directores de los periódicos o Servicios Centrales y/o a petición del interesado, previo informe favorable del Comité de Empresa del centro correspondiente, podrá conceder al personal de Redacción de las respectivas plantillas la situación de dedicación especial en el desempeño de sus funciones, resolviendo sobre las posibles propuestas en el plazo máximo de un mes, por escrito en forma razonada.

Esta situación, que exigirá el acuerdo previo entre el Organismo y cada trabajador, estará basada en las necesidades de organización de la actividad de las redacciones y se pactará cuando las características del trabajo asignado a un miembro de la Redacción requiera habitualmente una mayor intensidad en su dedicación y un tiempo superior a la jornada laboral establecida.

El personal en dicha situación estará en régimen de dedicación plena y exclusiva, no podrá ejercer ningún otro tipo de actividad lucrativa, a excepción de los trabajos que excusivamente en domingo realice en las «Hojas del Lunes», y percibirá un complemento del 70 por 100 sobre su sueldo, incluidos todos los conceptos salvo el plus del artículo 48 (Plus de Titulación). Dichas condiciones que, en todo caso, deberán concederse por tiempo determinado, como máximo de un año, se concretarán en el correspondiente contrato o documento de designación al que el interesado deberá prestar su conformidad por escrito. En todo caso, se establecerá un periodo de prueba de tres meses.

Art. 23. Personal Administrativo.—Quedan comprendidos en el concepto general de personal administrativo de oficinas cuantos, poseyendo conocimientos de mecánica administrativa, técnicos y contables, realicen habitual y principalmente aquellas funciones generalmente reconocidas por la costumbre como de personal de oficinas o despacho.

A) Administración: En este apartado se comprende:

a) Jefe de Sección o Departamento: Comprende esta categoría al personal que asume, bajo la dependencia directa de la Gerencia o Administración, el mando y responsabilidad de un sector de actividades de tipo burocrático, teniendo a sus órdenes y bajo su dirección al personal de este grupo profesional.

b) Jefes de Negociado: Se incluye en esta categoría al personal que asume el mando y responsabilidad de uno de los servicios en que se subdividen las actividades de la Sección, teniendo personal a sus órdenes.

c) Oficiales de primera: Son aquellos empleados con un servicio determinado a su cargo que con iniciativa y responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes, ejecutan bajo la dependencia de un Jefe funciones administrativas. Tendrán siempre esta consideración quienes realicen alguna de las siguientes funciones:

Cajero de cobro y pago sin firma ni fianza; Plantea, calcula y extiende las facturas con complejidad en su planteamiento y cálculo; planteamiento y realización de estadísticas en las que intervengan cálculos de importancia; redacción de asientos contables; recapitulación de operaciones de diarios múltiples; formulación de asientos en libros de cuentas corrientes; redacción de correspondencia con iniciativa propia en asuntos que excedan en importancia a los de mero trámite; verificación sin auxilio ni revisión de un superior de las liquidaciones y cálculos de la nómina de salarios o haberes y seguros sociales; taquímeconógrafo de idioma extranjero, además del nacional, tomando, en el idioma extranjero que posea, cien palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina seis, y los que presten otros servicios cuyos méritos e importancia en el tipo administrativo tengan categoría análoga a las señaladas en esta clasificación.

d) Oficiales de segunda: Son los empleados que con cierta iniciativa y con subordinación a Jefes de Negociado u Oficiales de primera, si los hubiere, efectuarán operaciones auxiliares de estadística y contabilidad o coadyuvantes de las mismas, manejo de archivos o ficheros, correspondencia sencilla y demás trabajos similares. Tendrán asimismo esta categoría los taquímeconógrafos en idioma nacional que tomen al dictado cien palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en seis, y hagan correctamente trescientas pulsaciones al dictado directo a máquina, en promedio referido como máximo en cinco minutos.

e) Auxiliares: Se consideran como tales aquellos Administrativos que realicen las funciones asignadas en el primer párrafo de la definición de Oficiales de segunda, teniendo en las mismas una antigüedad inferior a tres años. Los mecanógrafos que con pulcritud y corrección obtengan un número de pulsaciones inferiores al marcado para la categoría superior y los taquígrafos que no lleguen tampoco a los citados límites.

f) Aspirantes: Se entenderán por tales aquellos que hasta los dieciocho años trabajen en las labores propias de la oficina dispuestos a iniciarse en las funciones peculiares de ésta.

B) Técnicos de oficina: Forman este apartado aquellos empleados que con conocimiento de Informática prestan sus servicios en la Sección de Ordenadores Electrónicos. Entre ellos figuran:

a) Jefes de Equipo de Informática: Son los Técnicos que tienen a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de ordenador de tipo grande, medio o pequeño, así como responsabilidad de equipos de análisis de aplicaciones y programación. Asimismo, les compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas por los mismos.

b) Jefes de Máquinas, Analistas y Programadores: Se incluye en esta categoría a aquellos que tienen a su cargo la planificación de la realización de los trabajos por los Operadores de máquinas básicas (perforadoras, verificadoras, intercaladoras, clasificadoras, reproductoras e intérpretes) controlando su per-

fección y obteniendo el máximo rendimiento del equipo básico a sus órdenes, así como la creación de los paneles o tarjetas de perforación precisas para la programación de las citadas máquinas. Se incluyen también los Analistas, que son los que verifican análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a: Cadenas de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseños de los mismos, ficheros a tratar, su definición. Puesta a punto de las aplicaciones. Creación de juegos de ensayo. Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento. Colaboración al programa de las pruebas de lógica de cada programa. Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas y los programadores de ordenador, que son los que estudian los procesos complejos definidos por los Analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento. Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Confeccionar juegos de ensayo, poner a punto los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos. Documentar el manual de consola.

El resto de los empleados que presten sus servicios en la Sección de Informática, tales como Perforistas, Perforistas-Verificadores (que son los que atienden al perfecto funcionamiento de las máquinas perforadoras y verificadoras, conociendo suficientemente la técnica de la programación de dichas máquinas). Programadores de máquinas auxiliares, etc., serán clasificados como Oficiales Administrativos de primera o segunda en atención a la importancia y responsabilidad del trabajo que les esté asignado.

C) Servicios auxiliares de administración: Entre este personal se incluye:

a) Telefonista: Son los empleados que tienen por única y exclusiva misión estar al cuidado de una centralita telefónica.

b) Encargado de Almacén: Es el responsable del almacén de la Empresa encargado de despachar los pedidos, de recibir las mercancías y distribuir las en las distintas dependencias de los almacenes y de registrar en los libros y ficha el movimiento de material habido durante la jornada, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, indicando destino de materiales y procedencia.

c) Almacenero: Es el que realiza las funciones mecánicas del almacén como carga y descarga de mercancías, distribución de materiales a las distintas dependencias de la Empresa y, en general, colabora con el Encargado en las labores propias del almacén, bajo la iniciativa y dirección de éste.

d) Cobrador pagador: Es el que realiza fuera de las oficinas, como misión principal y habitual, todo género de cobros y pagos. Se asimilan a esta categoría los que tengan a su cargo la imposición y cobro de giros.

Percibirán una cantidad mensual, independiente de su sueldo, en concepto de quebranto de moneda.

e) Agentes de ventas (Agencias informativas): Son las personas del grupo de Servicios Auxiliares que en las Agencias informativas ofrecen fotografías y reportajes para su adquisición por parte de otros medios de comunicación.

Art. 24. *Personal subalterno*.—Es el que realiza funciones que, sin ser propias de obreros ni de administrativos, son las intermedias entre las inherentes a unos y otros, con el fin de facilitar la labor de los empleados y elementos directivos, sin tener más responsabilidad que la propia de su cargo.

a) Conserje: Tendrá la mencionada categoría el que, al frente de los Ordenanzas, Porteros y personal de limpieza, cuida de la distribución del trabajo y del ornato y conservación de las distintas dependencias.

b) Portero: Es el que, de acuerdo con las disposiciones de sus superiores, cuida los accesos a los centros o locales de la Empresa, realizando las misiones de custodia, vigilancia y control y demás funciones propias del puesto de trabajo.

Si durante las horas que permanezca cerrada la Administración realiza trabajos propios de la misma, como tasar o cobrar anuncios, esuelas, etc., percibirá una cantidad mensual independiente de su sueldo por la realización de tales cometidos, que no podrá ser inferior a la diferencia de su sueldo y el de Auxiliar Administrativo.

Ordenanzas: Tendrá esta categoría el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, trabajos sencillos en la oficina, realizar los encargos que se le encomiendan de uno a otro departamento, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo trabajos elementales por orden de sus Jefes.

d) Ciclistas y Motoristas: Son los subalternos que, en vehículos de su propiedad o suministrados por la Empresa, realizan toda clase de repartos o recogida de originales fuera de los locales de la misma, no pudiendo llevar peso superior a seis kilogramos. Cuando esta función se realice en vehículos de motor, para el que sea preciso carné de conducir, se le reconocerá la remuneración atribuida a los Oficiales de segunda de oficios auxiliares. En este caso, el peso de transportar será proporcional a la cilindrada del vehículo.

e) Guardas, Serenos y Vigilantes Jurados: Son los que realizan funciones de vigilancia y custodia de las distintas dependencias, cumpliendo sus deberes con sujeción a las disposiciones señaladas por las normas que regulan el ejercicio de la misión que les será asignada.

f) Pesador Basculero: Es el subalterno que tiene por misión pesar, registrar en los libros correspondientes y remitir nota de las operaciones acaecidas durante el día.

g) Mozos: Son los subalternos mayores de dieciocho años que ejecutan trabajos para los cuales no se requiere preparación ni conocimientos teórico-prácticos de ninguna clase, pues la índole de su trabajo consiste exclusivamente en la aportación de su esfuerzo físico y no exige otra condición que la atención debida al cumplimiento de aquello que se le ordene.

h) Personal de limpieza: Es el que se ocupa del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias de la Empresa.

Art. 25. *Operarios*.—Comprende este grupo el personal que ejecuta trabajos de orden mecánico, material o manual.

A) Oficios propios: Integran este sector aquellos oficios o actividades considerados tradicionalmente como típicos y específicos de Prensa.

a) Jefes de Taller o Regentes: Son los que con conocimientos generales de todas las actividades que constituyen la industria de prensa están al frente de toda la producción, dirigiendo el proceso de trabajo, con la responsabilidad de controlar, orientar, distribuir técnicamente y dar unidad a todo el trabajo que realiza el personal de las distintas secciones.

b) Jefes de Sección: Son los que, bajo las órdenes del Regente o Jefe de Taller, o directamente dependientes de la Dirección de la Empresa, trabajan en su sección vigilando la asistencia y disciplina del personal a sus órdenes, cuidando al propio tiempo de los detalles y buena ejecución del trabajo y aplicando las órdenes recibidas en lo que se refiere a la realización de obras y labores.

c) Jefes de equipo: Son los oficiales que, además de ejecutar su trabajo, están al cuidado de un grupo específico de personal y son responsables de la debida cumplimentación de las hojas de trabajo de todo el personal a sus órdenes.

d) Profesionales de oficios propios de Prensa: Comprende a los obreros especializados que, después de un aprendizaje, realizan trabajos de un oficio considerado como propio de la industria de Prensa.

I. Composición:

a) Linotipistas, Teclistas, Teclistas-Monotipistas, Perforadores de cintas y similares.

b) Pasadores de cinta.

c) Codificadores.

d) Corrector galerada (montaje).

e) Montadores.

f) Fundidores de máquinas de componer.

g) Mecánicos de máquinas de componer.

h) Cajistas.

i) Correctores.

j) Atendedores.

II. Reproducción: Según el procedimiento empleado, ésta puede ser por estereotipia, por fotograbado o por huecograbado, dando lugar a los siguientes oficios:

a) Estereotipadores.

b) Fotograbadores.

c) Huecograbadores.

III. Impresión:

a) Minervistas.

b) Maquinistas de máquinas rotativas.

c) Maquinistas de máquinas planas.

d) Maquinistas de máquinas rotoplanas.

e) Maquinistas de «offset».

IV. Reparación y Montaje:

a) Mecánicos de máquinas de transmisión escrita o gráfica de noticias.

b) Mecánicos de máquinas de prensa.

c) Torneros de rodillos de caucho.

d) Electricistas.

V. Manipulado de papel:

a) Encuadernación.

b) Embuchado.

c) Clerre.

d) Reparto.

e) Distribución.

Art. 26. *Personal de composición:*

a) 1. Linotipistas, Monotipistas y similares: Son los que procedentes de Oficial Cajista, componen o funden en máquinas de composición mecánica (linotipias, monotipias y similares) todos los trabajos tipográficos de posible ejecución en las mismas, debiendo poseer conocimientos de funcionamiento mecánico de tales máquinas. Tendrán categoría de Oficiales de primera, pero con arreglo a su rendimiento se clasificarán en dos clases: Linotipistas preferentes, que son los que dan una producción mínima, debidamente corregida, de 7.000 pulsaciones en teclados de monotipia, 6.000 pulsaciones en linotipias o intertypes y 5.000 pulsaciones en tipograf, en medidas de 12 a 22 ciceros, con los cuerpos de 8 a 10, y 6.500 pulsaciones en teclados de monotipia, 5.000 pulsaciones en linotipias o intertypes

y 500 en tipograf, en medidas inferiores a 12 ciceros, con todos los cuerpos, y Linotipistas corrientes, que serán aquéllos cuyo rendimiento sea inferior a 1.000 pulsaciones en los mínimos anteriormente señalados; unos y otros a base de original claramente escrito y redactado.

2 Perforistas, Teclistas o similares: Son los Oficiales de primera que, con los conocimientos básicos del sistema que utilizan, y sabiendo leer a la perfección la cinta perforadora u otro sistema, realizan su trabajo, a base de original claramente escrito y redactado, dando las producciones, debidamente corregidas, que se especifican en el artículo 36.

Estos profesionales se clasifican en dos clases: Perforistas, Teclistas o similares preferentes, que son los que dan una producción mínima de 8.000 pulsaciones, debidamente corregidas, en cinta justificada, y 9.500 en cinta sin justificar, y Perforistas, Teclistas o similares corrientes, que serán aquellos que no den los rendimientos indicados anteriormente

b) Pasador de cinta, Operador máquina y Revelador: Es el Oficial de primera con conocimiento de la lectura de la cinta perforada u otros sistemas que, efectuando el trabajo de pasar cinta, tiene a su cargo las máquinas y efectúa el revelado de la película u otro sistema (si éste es automático).

c) Codificador: Es el Oficial de primera que, con los conocimientos básicos de tipografía y de montaje o compaginación y conociendo a la perfección los cuerpos y tipos con los que efectúa su trabajo, codifica los originales con arreglo a las medidas estipuladas.

d) Corrector galerada (montaje): Es el Oficial de primera que, con los conocimientos básicos de tipografía y montaje, efectúa las correcciones, preparando el texto para su compaginación o montaje.

e) Montadores: Es el Oficial de primera que, con los conocimientos básicos de tipografía, monta o compagina las planas con arreglo a las necesidades del trabajo.

f) Fundidores de máquinas de componer: Son los Cajistas que atienden a las máquinas que funden tipos sueltos, así como también todo el material tipográfico en general, en composición seguida o en función repetida. Todos los Cajistas que trabajan en máquinas de fundir tipos sueltos serán Oficiales de primera.

g) Mecánicos de máquinas de componer: Es el Ajustador que, con conocimiento general de la maquinaria y especialidad de las máquinas de componer o de fundición de tipos sueltos, realiza toda clase de reparaciones, montaje y atiende al entretenimiento de las mismas.

Oficial primero: Realiza su trabajo asumiendo la responsabilidad de las reparaciones efectuadas en las máquinas.

Oficial segundo: Ayuda al Oficial primero o realiza por sí composuras o montajes de tipo sencillo, bajo la dirección y responsabilidad de aquél.

Oficial tercero: Después del aprendizaje adecuado, auxilia y se perfecciona en el oficio, bajo la dirección de los Oficiales primero y segundo.

h) Cajistas: Son los que, poseyendo conocimientos gramaticales suficientes componen y ajustan, mediante material adecuado, moldes y planas destinados a la impresión.

Oficial primero: Figura en esta categoría el Ajustador, que es el que, con conocimientos completos de toda clase de trabajos propios de Prensa y en su especialidad, efectúa los ajustes de planas, casados, etc., con plena responsabilidad en su trabajo, y también el Remendista, que es el Oficial tipógrafo que está dedicado a la confección y ajuste de planas de anuncios y cuadros estadísticos.

Oficial segundo: Se encuadran en esta categoría el Ayudante del Ajustador, que es el que, con conocimientos menos completos que los exigidos al Ajustador, ayuda al mismo en sus ajustes y casados, así como el que realiza la confección de anuncios sueltos y apartados de la publicidad; el Cabecero, que es el Tipógrafo dedicado a la confección de las cabezas de los periódicos, así como a la colocación de las mismas en los paquetes de composición, teniendo también a su cargo la distribución de las formas y asimismo los linieros.

Oficial tercero: Componen bajo la vigilancia de los Oficiales primero y segundo, les ayudan a sus labores en las distintas especialidades que integran este oficio, sacan las pruebas necesarias para corrección, redacción, etc., estando a su cargo la preparación de papel para aquellas finalidades y el traslado de las pruebas a cada departamento.

i) Correctores: Son los encargados de corregir ortográfica y tipográficamente las pruebas. Para ocupar la plaza de Corrector será mérito preferente, en igualdad de condiciones, haber ejercido la profesión de Oficial Cajista, Linotipista o Atendedor y tener los necesarios conocimientos gramaticales.

j) Atendedores: Son los operarios que atienden con el original a la vista la lectura que realizan los Correctores. Este cargo lo ocuparán con preferencia, en igualdad de condiciones, los Oficiales Cajistas que no puedan cumplir su cometido en su Sección por tener la condición de capacidad disminuida.

Art. 27. Personal de Reproducción:

a) Estereotipadores: Son los operarios que reproducen y funden en superficies tipográficas, en plana o curva, con las operaciones necesarias para su acabado.

Oficial primero: Abarca esta categoría el Estereotipador que reproduce superficies tipográficas planas sobre materias plásticas adecuadas (Moldistas) y el operario que funde moldes tipográficos planos o curvos sobre matrices de cartón, metal u otras materias apropiadas (Fundidor), debiendo ambos conocer a la perfección los restantes aspectos de su oficio.

Oficial segundo: El que monta y rectifica planchas o las perfecciona, sean planas o curvas (Fresador).

Oficial tercero: Comprende esta categoría el operario que hace el recorrido de las planchas de estereotipia y ayuda a los Oficiales de superior categoría en su cometido.

b) Fotograbadores: Es el operario que efectúa alguna de las operaciones del grabado fotomecánico. Dentro de este oficio se distinguen las siguientes modalidades:

1. Fotógrafo: Es el operario fotograbador que tiene como misión hacer reproducciones en las máquinas fotográficas, ampliando o reproduciendo el original, según el tamaño dispuesto, con conocimiento de los distintos procedimientos usados, con o sin trama, en uno o varios colores, así como cuanto concierne a los trabajos de laboratorio precisos para la reproducción.

Oficial primero: Es el que, con conocimientos de Física y Química aplicables a la fotografía, reproduce originales en color, aplicando la técnica de procedimiento húmedo y seco por selección de placas pantomáticas y otros adecuados, incluso el del tramado directo del original colorido.

Oficial segundo: Es el que, con conocimientos de Física y Química, aplicables a la fotografía, reproduce originales en negro, queda incluido en esta categoría el Pasador, que es el que prepara convenientemente la plancha metálica y efectúa la copia de la misma, dejándola en condiciones para su posterior grabado.

Oficial tercero: Es el que sabe enfocar, ampliar y reducir los originales, realizando las operaciones de laboratorio necesarias para preparar las placas en todos sus aspectos, sabiendo hacer asimismo negativos de línea.

2. Grabador: Es el operario fotograbador que graba sobre superficies metálicas imágenes para la impresión a uno o varios colores.

Oficial primero: Es el operario que con plena capacidad graba toda clase de colores superpuestos, sea cualquiera la finura de la trama y el material empleado.

Oficial segundo: Es el que realiza a un solo color las mismas funciones que el Oficial primero y también el color de línea, con o sin trama y línea fina.

Oficial tercero: Es el operario que perfecciona su oficio bajo la dirección de las categorías superiores, ayudándoles en los cometidos elementales del mismo. Debe conocer la técnica de la prueba en colores superpuestos y reticulados. Quedan asimilados a esta categoría los Carpinteros Montadores.

c) Huecograbadores: Son los operarios que efectúan algunas de las operaciones del grabado bajo relieve. Dentro de este oficio se distinguen las siguientes modalidades:

1. Fotógrafo: Es el operario huecograbador que tiene como mínimo hacer reproducciones, en las máquinas fotográficas, ampliando o reduciendo el original, según el tamaño dispuesto, en uno o varios colores, así como cuando concierne a los trabajos de laboratorio precisos para la reproducción.

Oficial primero: Es el operario que, con conocimiento de Física y Química, aplicables a la fotografía, reproduce originales en color.

Oficial segundo: Es el que, con conocimientos de Física y Química, aplicables a la fotografía, reproduce originales en negro.

Oficial tercero: Es el que sabe enfocar, ampliar y reducir los originales, realizando las operaciones de laboratorio necesarias para preparar las placas en todos sus aspectos.

2. Retocador: Comprende esta categoría los operarios que tienen la misión de igualar y corregir los defectos de los positivos y negativos para la reproducción gráfica en uno o varios colores.

Oficial primero: Es el operario que realiza las funciones señaladas en reproducciones gráficas de varios colores.

Oficial segundo: Es el retocador de placas para reproducción en un solo color.

Oficial tercero: Es el que, perfeccionando su oficio, retoca bajo la vigilancia de los Oficiales primero y segundo.

3. Impositor: Es el operario que coloca sobre las lunas los positivos de acuerdo con los patrones que recibe.

Oficial primero: Es el que efectúa esta operación en varios colores.

Oficial segundo: Es el que efectúa esta operación en un solo color.

Oficial tercero: Es el operario que ayuda en los trabajos complementarios de la profesión.

4. Grabador: Es el operario que por el procedimiento de reproducción en huecograbado graba sobre superficies metálicas

cas, curvas o planas, imágenes para su reproducción a uno o varios colores.

Oficial primero: Es el operario que efectúa con plena capacidad las operaciones de grabado en varios colores.

Oficial segundo: Es el operario que realiza las operaciones de grabado para reproducir negro. Queda incluido en esta categoría el Insolador.

Oficial tercero: Es el operario que a las órdenes inmediatas de un Oficial de categoría superior efectúa las operaciones auxiliares de grabado, tales como la preparación de papel-pigmento pulido, hasta dejar su superficie en condiciones para su posterior grabado.

5. Galvanoplastas y torneros: Son los operarios que mediante procedimientos electrolítico cubren los cilindros o planchas y efectúan en tornos o máquinas apropiadas las operaciones de pulido, hasta dejar su superficie en condiciones para su posterior grabado.

Oficial primero: Es el que simultáneamente tiene a su cargo la galvanoplastia y los tornos.

Oficial segundo: Es el que tiene a su cargo la galvanoplastia o los tornos, no simultáneamente.

Oficial tercero: Es el operario que perfecciona su oficio a las órdenes de los Oficiales superiores.

Art. 28. Impresión:

a) Minervistas: Son los operarios que saben conducir cualquier clase de máquina del sistema «Minerva», en tamaño de papel 35 por 50 de tipo sencillo o automático, debiendo tener nociones de tipografía para imponer la forma.

Oficial primero: Es el que impone moldes y prepara tintas para imprimir en plano o en relieve a uno o varios colores superpuestos o reticulados.

Oficial segundo: Es el operario que realiza en un solo color, sin contramoldes, las funciones señaladas para el Oficial primero.

Oficial tercero: Es el que perfecciona el oficio, ayudando a los oficiales superiores en su trabajo y marca en una «Minerva» bajo la dirección de un Oficial de superior categoría.

b) Maquinistas de máquinas rotativas: Comprende este oficio los operarios con conocimientos completos para imprimir en estas máquinas, ya sean tipográficas, de huecograbado, «offset» o mixtas.

Oficial primero: Es el operario que, con capacidad suficiente, realiza las funciones propias de su oficio en varios colores. Tendrán esta categoría los que manejan rotativas de más de dos cilindros impresores, aunque sean de un solo color.

Oficial segundo: Es el operario que como trabajo habitual tiene la obligación de cuidar las máquinas o registros, ayudando y supliendo, en caso de necesidad, al Oficial primero.

Oficial tercero: Es el operario que en esta máquina ayuda a los Oficiales primero y segundo en sus funciones y realiza las tareas de montaje de papel y la colocación de tejas, cilindros o planchas.

c) Maquinistas de máquinas planas: Integran este oficio los operarios con conocimiento para imprimir en esta clase de máquinas.

Oficial primero: Es el operario que conduce las citadas máquinas imprimiendo en varios colores, para la cual deberá conocer la preparación de tintas en sus diferentes gamas, el reglaje de rodillos y tinteros, la imposición y calzado de formas y el funcionamiento de la máquina que conduce.

Oficial segundo: Es el operario que efectúa en un solo color, sin contramoldes, los trabajos completos propios de esta especialidad, así como el marcador de color, que ayuda y hace recortes y arreglos de las formas.

Oficial tercero: Es el operario que en las máquinas que se alimentan con hojas introduce las mismas para su impresión o cuida y vigila los alimentadores automáticos, donde los haya. También tendrá esta categoría el Marcador de color, que exclusivamente marca.

d) Maquinistas de máquinas rotoplanas: Son los operarios que están al frente de las máquinas de imprimir así denominadas, sean cuales fueran sus medidas de impresión.

Oficial primero: Es el que con conocimientos completos de su profesión y realizando trabajos con la máxima perfección conduce una máquina de esta clase, ajustando las formas, preparando la tirada y demás operaciones de la impresión.

Oficial segundo: Es el operario que vigila la máquina, cuida del mercado a mano o automático y realiza los trabajos de fijación de arreglos, engrase de la máquina, sacado del piego de prueba, tirada y cambio de medidas o tamaño.

Oficial tercero: Es el operario que en esta máquina ayuda a los Oficiales primero y segundo en sus funciones, realizando las funciones más elementales y sin responsabilidad.

e) Maquinistas de «offset»: Son los oficiales que conducen máquinas planas o rotoplanas de «offset», alimentadas con pliegos sueltos o bobinas, conociendo perfectamente toda la técnica

de la impresión, así como la de la mezcla de colores. Serán los Oficiales de primera los que dominen la técnica bicolor aunque estén al frente de una máquina de dos cuerpos. Serán Oficiales de segunda los que dominen la técnica de impresión a una sola tinta, considerando como Oficiales de tercera los que estén adscritos al llamado «offset» de oficina.

Art. 29. Reparación y montaje:

a) Mecánicos de transmisión escrita o gráfica de noticias: Integran este oficio aquellos operarios que con conocimientos generales de maquinaria y en especial de todas las que se utilizan para la tramitación escrita o gráfica de noticias (teletipos, télex, teléfonos, etc.) realizan toda clase de reparaciones y montajes, atendiendo al entretenimiento y vigilancia de las mismas durante su funcionamiento.

Si el volumen del trabajo no requiriese la permanencia de este mecánico durante todo el tiempo de la jornada laboral, puede ser contratado con carácter exclusivo de prestación de servicios.

b) Mecánicos de máquinas de prensa: Integran este oficio aquellos operarios que con conocimientos generales de maquinaria, y en especial de todas las que se utilizan en la industria de la Prensa, realizan toda clase de reparaciones y montajes, atendiendo al entretenimiento y a la vigilancia de las mismas durante el funcionamiento.

c) Electricistas: Son los operarios que con conocimientos generales propios del oficio, y en especial de los relativos a la instalación eléctrica en la industria de Prensa, realizan toda clase de reparaciones y montajes y atienden al entretenimiento y vigilancia de las instalaciones eléctricas generales y de las máquinas. Cuando estos profesionales tengan conocimiento teórico-práctico o certificado expedido por Escuela acreditada de Electrónica y estén capacitados para la instalación, reparación y mantenimiento de las máquinas electrónicas que se utilicen en la industria de Prensa, estarán clasificados como técnicos no titulados.

Oficial primero: Es el que realiza el trabajo con toda perfección, asumiendo la responsabilidad no sólo de las reparaciones generales efectuadas, sino también en el repaso diario de las instalaciones para que estén siempre a punto de funcionamiento.

Oficial segundo: Es el operario que ayuda al Oficial primero, si lo hay, o realiza por sí mismo reparaciones o montajes de tipo sencillo.

Oficial tercero: Comprende esta categoría a los operarios que perfeccionan su oficio bajo la dirección de las categorías superiores, ayudándoles en los cometidos elementales del mismo.

Art. 30. Manipulados.—Es el conjunto de operaciones necesarias para el acabado total de una publicación.

a) Encuadernación: Es el conjunto de operaciones mecánicas necesarias para la terminación de una publicación, tales como guillotinar, plegar, alzar, coser, cubrir, embuchado mecánico, etc.

Oficial primero: Son los operarios que, con conocimientos generales de encuadernación, ponen a punto y conducen máquinas de labores múltiples y combinadas, tales como máquinas de alzar, cubrir, cortar, plegar y coser.

Oficial segundo: Son los operarios que ponen a punto y conducen máquinas automáticas de ciclo único y la costura con hilo de máquina a mano.

Oficial tercero: Comprende esta categoría a los operarios que perfeccionan su oficio bajo la dirección de las categorías superiores, ayudándoles en los cometidos elementales del mismo.

b) Embuchado: Es la operación que efectúan operarios en publicaciones que requieren esta manipulación, haciendo a mano el método de pliegues.

c) Cierre: Comprende las operaciones necesarias para la preparación y distribución de paquetes de publicaciones.

Oficial primero: Es el operario que, con conocimientos completos que el Oficial primero, le ayuda en sus funciones, le efectuando la distribución de los trabajos.

Oficial segundo: Es el que, con conocimientos menos completos que el Oficial primero, le ayuda en sus funciones, le sustituye en casos necesarios y efectúa la distribución de ejemplares, con arreglo a las bajas que le son entregadas previamente.

Oficial tercero: Es el operario que realiza funciones sencillas y elementales dentro de la Sección, entre ellas el contado de ejemplares, empaquetado y pegado de fajas, etc.

d) Reparto: Es la operación que efectúan los encargados de entregar a domicilio las suscripciones de las publicaciones.

El reparto en la zona centro se efectuará en dos horas, y en la zona extrarradio, en tres horas, estableciéndose un horario de salida para cada carrera; se podrá considerar centro el punto de recogida de ejemplares para su distribución.

El máximo de ejemplares a repartir será de 80 y el peso máximo será de ocho kilogramos. Si el número y el peso excediera de lo establecido hasta un máximo del 50 por 100, la retribución del repartidor se incrementará en el 60 por 100. El exceso sobre el referido 50 por 100 en número y peso de ejemplares obligará a la división de las carreras.

La demora en la entrega de los ejemplares al repartidor producirá un abono especial, computándose el tiempo perdido por los repartidores con arreglo al sueldo asignado.

Los repartidores que por orden de la Empresa realicen además el cobro de las suscripciones, percibirán, como premio de cobranza, el 5 por 100 del importe de los recibos cobrados y sin que suponga una obligación por parte de la Empresa tener que emplear este procedimiento de cobranza.

Art. 31. *Especialistas*.—Son los operarios mayores de dieciocho años que, mediante la práctica de una o varias actividades de las señaladas en este apartado, han adquirido la capacidad suficiente para realizarlas con el rendimiento adecuado y correcto, sirviéndoles el periodo de prácticas en esta categoría como aprendizaje para ocupar la vacante que se produzca en la Sección correspondiente.

Son funciones específicas de los mismos, entre otras y con carácter enunciativo, las siguientes: Graneadores, Purificadores de metal, Fundidores de rodillos, Afiladores de cuchillas de huecogrado, Giradores y Limpiadores de cristales en fotografiado y cualesquiera otras de análoga importancia.

Art. 32. *Oficios auxiliares*.—Se entienden por tales, dentro de la Industria de Prensa, aquellos oficios y actividades que, no siendo propios de la misma, contribuyen a la actividad que caracteriza a la Empresa, tales como los Oficios Metalúrgicos (Cerrajeros, Caldereros, Ajustadores en general, etc.), no definidos anteriormente, Carpinteros, Albañiles, Conductores de vehículos mecánicos, Servicios de Cafetería, Bares, Comedores, etcétera, así como los que se ocupan de la recuperación y destilación de disolventes. Las definiciones específicas son las que constan en las respectivas Ordenanzas Laborales.

Los operarios de estos oficios auxiliares quedarán clasificados de la siguiente forma:

Oficiales primeros: Son los que, poseyendo uno de los oficios enumerados anteriormente, lo practican y aplican con tal grado de perfección que, no sólo les permiten llevar a cabo los trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

Tendrán esta categoría los Conductores de turismo-camión a quienes se les exija el carné de categoría «C» o «D».

Oficiales segundos: Integran dicha categoría quienes, sin llegar a la especialidad exigida por los trabajos perfectos, ejecutan los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia. Tendrán asimismo esta categoría los Conductores de turismo o camión con carné de categoría «B» y los recuperadores de disolventes.

Oficiales terceros: Son los que habiendo realizado el aprendizaje de un oficio no han alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un Oficial segundo.

Aquellos trabajadores que conduzcan máquinas automotrices de carga, descarga, elevadoras, apiladoras, etc., para cuya conducción no se exija un carné por las disposiciones vigentes, tendrán la consideración de Oficiales de tercera, como mínimo.

Art. 33. *Aprendices*.—Son los operarios ligados con la Empresa por el contrato especial de aprendizaje, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se compromete a enseñarle prácticamente, por sí o por otro trabajador, un oficio de los definidos en el Convenio, tanto de los propios de Prensa como de los auxiliares.

Art. 34. *Peones*.—Son los operarios, mayores de dieciocho años, que ejecutan trabajos para los cuales no se requiere preparación alguna ni conocimiento teórico-práctico de ninguna clase, pues la índole de su trabajo consiste exclusivamente en la aportación de su esfuerzo físico y no exige otra condición que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquellos que se le ordene.

Art. 35. *Distribución*.—En términos generales, el personal de este servicio tiene por misión realizar las operaciones de distribución de las publicaciones y su entrega a los Jefes de Venta para que éstos, a su vez, la pasen a los Distribuidores, Vendedores y Vendedores a jornal y cobra su importe, liquidando con dicha Administración.

a) **Jefe de Venta o Capataz:** Es el operario que, dependiendo directamente de la Administración de la Empresa, entrega los ejemplares a los Distribuidores y Vendedores a jornal, y cobra su importe, liquidando con dicha Administración.

b) **Ayudante:** Es el operario que, con los mismos conocimientos que el Jefe de Ventas, ayuda a éste en sus funciones y le suplente en ausencia y enfermedades.

c) **Atador:** Es el operario que, a las órdenes del Jefe de Ventas, efectúa el igualado y atado de los paquetes de reparto dentro del local de la Empresa, pudiendo sustituir a los Distribuidores en sus ausencias.

d) **Distribuidor:** Es el operario encargado de entregar el papel a los Vendedores en los lugares establecidos para la distribución, de cobrar el importe y liquidar con el Jefe de Cuenta, haciéndole entrega del papel sobrante en el local de la Empresa, estando directamente a sus órdenes y dándole cuenta de las novedades que observe en su zona.

e) **Vendedor a Jornal:** Es el que por orden y a sueldo de la Empresa vende el periódico en los sitios determinados por la misma.

El personal de distribución, en atención a la obligación que tiene de cobrar la recaudación perteneciente a su sector, tendrá

derecho a una remuneración extra en concepto de quebranto de moneda, cuya cuantía se fijará por Medios de Comunicación Social del Estado.

SECCION QUINTA.—PRODUCTIVIDAD Y RACIONALIZACION DEL TRABAJO

Art. 36. Conscientes ambas partes de la necesidad de reglamentar la productividad en los distintos estamentos profesionales, así como de instrumentarla adecuadamente mediante la racionalización del proceso productivo, se fijan las siguientes normas para las distintas categorías y grupos que a continuación se detallan:

A) **Linotipistas:** Realizarán su cometido procurando que las pruebas aparezcan limpias de erratas ortográficas, y se clasifican en:

a) **Linotipistas preferentes:** Son los que dan una producción mínima, debidamente corregida, de 7.000 pulsaciones en teclado de monotipia, 6.000 pulsaciones en linotipias o intertypes y 5.000 pulsaciones en tipograf, en medidas de 12 a 22 ciceros, con los cuerpos 8 a 10.

b) **Linotipistas corrientes:** Tendrán esta consideración aquellos cuyo rendimiento sea inferior en 1.000 pulsaciones a los mínimos anteriormente señalados.

En ambos casos el cómputo se fija a base de original claramente escrito y redactado.

B) **Perforistas o Teclistas:** Los rendimientos mínimos exigidos a los Perforistas o Teclistas son los siguientes:

Categoría	Medida	Cuerpo	Original normal Pulsaciones/hora
Perforista o teclista (cinta justificada)	12 a 28 cc.	7-10	8.000
Perforista preferente (cinta justificada)	Menor de 12 cc.	43/4-10	7.000
Perforista corriente (cinta justificada)	12 a 28 cc.	7-10	7.000
Perforista corriente (cinta justificada)	Menor de 12 cc.	43/4-10	6.000
Perforista preferente (cinta sin justificar)	—	—	10.000
Perforista corriente (cinta sin justificar)	—	—	9.000

A los efectos de lo previsto en el cuadro anterior, se entiende que la producción estará debidamente corregida, y se entiende por original normal el procedente de máquinas de escribir, teletipos o dex, que no tengan más de un 10 por 100 de corrección alterna, así como los manuscritos de buena legibilidad.

C) **Cajistas:** La producción mínima de los Cajistas Oficiales de primera y segunda, cuya función sea componer, fundir, montar cabezas y distribuir, se fija en 23-30 líneas columna hora, cuando trabajan en máquinas «Ludlow» o «Nebitype», teniendo en cuenta para esta contabilización el ancho de una columna hasta 12 ciceros, y supuesto que dispongan de original claramente escrito.

Para los Cajistas cuya función sea componer, fundir, montar anuncios y distribuir, se multiplicará el número de columnas que contenga cada anuncio por el coeficiente 1,50.

El Cajista cuya función sea montar páginas dispondrá de treinta minutos, como máximo para el montaje de una página cuando el formato sea tabloide, y de cincuenta minutos cuando se trate de formato normal, siempre que disponga del material necesario.

D) **Correctores:** Son los encargados de corregir ortográfica y tipográficamente las pruebas de imprenta. Ocuparán preferentemente esta plaza los que hayan desempeñado anteriormente la profesión de Oficiales Cajistas, Atendedores o Linotipistas, y tengan los necesarios conocimientos gramaticales. Firmarán las pruebas que corrijan responsabilizándose de las mismas.

La producción será de 20.000 caracteres hora cuando trabajen con Atendedor, y 16.000 cuando lo hagan sin él.

E) **Estereotipia:** La Sección de Estereotipia tiene como misión hacer matrices con cartones especiales en prensa o calandra, con el relieve adecuado para obtener la máxima calidad de las planchas, así como la fundición de las mismas, calibrando y fresando.

Son Oficiales de primera los que obtienen las matrices y los que funden las planchas. Son Oficiales de segunda los que fresan las planchas y calzan los cartones, efectuando el resto de las funciones de su categoría para realizar el trabajo en el menor tiempo posible. Los Oficiales de tercera son los que hacen el recorrido de las planchas y se encargan de la calibradora.

Se fija un tiempo máximo de quince minutos para la entrega de la última matriz, contados a partir de la recepción de la última o últimas ramas.

Para la entrega a la rotativa de la última plancha o planchas se concederán quince minutos, como máximo, contados a partir de la recepción de la última matriz.

F) Rotativa: El personal de esta sección tiene como misión la impresión del periódico con las planchas que le facilite la sección de Esterotipia. Es deber del Jefe de Sección o del Oficial primero la revisión y comprobación de la calidad de las referidas planchas, así como de la buena impresión y presentación del periódico.

Se concederán diez minutos como máximo para el comienzo de la tirada, a partir de la recepción de la última plancha que entregue la Sección de Esterotipia.

El Jefe de Sección u Oficial primero dará cuenta, mediante un parte diario, de las incidencias y desarrollo del tiraje del periódico.

G) Los trabajadores de todas las secciones de talleres estarán obligados a cumplimentar un parte diario en el que quede reflejada la producción realizada dentro de su jornada.

H) Redacción y Administración: Con el fin de controlar la productividad de los trabajadores de Redacción y Administración, se instrumentarán oportunamente los mecanismos necesarios de verificación. Como primer paso, se establece en todas las unidades de producción, y referidos a estos dos grupos profesionales, un parte diario de cumplimiento de horario, así como del contenido del trabajo realizado durante el mismo, que presentará cada trabajador a su Jefe inmediato, quien, a su vez, lo hará llegar al Director y Administrador. A estos partes tendrá acceso, cuando lo solicite, el Comité de Empresa de cada Centro de trabajo.

Art. 37. MCSE estudiará los casos excepcionales en los que determinadas características de un Centro de trabajo concreto pudieran incidir sobre las normas señaladas en el artículo anterior, conocido el informe del Comité de Empresa correspondiente.

Art. 33. *Pactos especiales.*—Durante la vigencia del presente Convenio, en casos especiales, y siempre por razones que afecten a la productividad, MCSE podrá convenir pactos de grupo de Centro de trabajo o acuerdos territoriales con la intervención asesora del Comité de Empresa.

Las relaciones nacidas de dichos pactos se regirán por el contenido de los mismos en la extensión, forma y tiempo que en ellos se establezcan.

Las condiciones económicas derivadas de dichos acuerdos no podrán ser nunca inferiores a las previstas en el presente Convenio.

SECCION 6.ª INGRESOS, ASCENSOS, TRASLADOS Y PERMUTAS

Art. 39. *Ingresos.*—La admisión del personal de MCSE, se realizará en cada uno de los grupos profesionales de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación y conforme a las normas del presente Convenio, dándose preferencia en igualdad de condiciones a los huérfanos e hijos de trabajadores de plantilla de la Empresa pertenecientes a otros grupos profesionales y a quienes hayan prestado servicio como eventuales o interinos.

Como norma general, los ingresos en el grupo de Técnicos y Administrativos se verificarán por la última categoría y mediante concurso-oposición, y en los subalternos y operarios, en virtud de prueba de aptitud, cuyas condiciones se fijarán en el artículo 41 y siguientes.

El personal titulado o que por la índole de su trabajo requiera conocimientos especiales o suponga una especialidad en el desempeño de sus funciones, podrá ser objeto de admisión por la Empresa en la forma que crea más conveniente, respetándose siempre el orden de antigüedad que en el escalafón corresponda al resto del personal.

Para el ingreso como Redactor se habrá de estar en posesión del título de Periodista e inscrito en el Registro Oficial de Periodistas, y en todo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Los Administrativos ingresarán, normalmente, por la categoría de aspirante y auxiliares, según la edad.

No obstante lo anteriormente dispuesto, MCSE, cuando por necesidades de su propia organización tenga que admitir personal ajeno a la misma en categoría superior a las señaladas, podrá hacerlo consumiendo total o parcialmente el porcentaje de libre elección que en cuanto a ascensos le corresponda con arreglo a las normas de esta Sección.

Será considerado como mérito preferente para la admisión y sus sucesivos ascensos el certificado de estudios expedido por la Escuela Nacional de Artes Gráficas o cualquiera otra escuela similar de carácter oficial. Quien obtenga titulación superior a la categoría que ostente, tendrá preferencia para ocupar las vacantes existentes o que puedan presentarse, en igualdad de condiciones.

Art. 40. Cuando por MCSE se hayan de celebrar concurso-oposición o pruebas de aptitud para cubrir vacantes, dará cuenta de los mismos al Organismo competente en materia de colocación, indicando la fecha de celebración de las pruebas o exámenes y condiciones que han de reunir los aspirantes.

Los Tribunales que hayan de intervenir en los ingresos o ascensos estarán presididos por el Director del Centro de trabajo, o un representante designado por el mismo, asistido por dos Vocales de igual o superior categoría de la vacante o puesto de nueva creación que haya de proveerse, designados por MCSE a propuesta formulada en terna por el Comité de Empresa. Estos Tribunales podrán ser impugnados, en el plazo de diez días, a partir de la convocatoria de los exámenes, por los oposi-

tores que se hayan presentado a la misma, siempre que existan causas justas comprobables. Dicha impugnación, en cuanto se refiera a Vocales representantes del personal, será estudiada por el Comité de Empresa, que determinará si procede o no la sustitución de los Vocales propuestos en principio.

Art. 41. La admisión de personal podrá efectuarse con carácter provisional, durante un período de prueba, que habrá de concertarse siempre por escrito y que no podrá exceder de tres meses para el grupo profesional de Técnicos titulados y Redactores, y un mes para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de dos semanas.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional, o al puesto que desempeñe, como si fuera de plantilla, pero cualquiera de las partes podrá desistir de la relación de trabajo, sin que tal decisión dé lugar a indemnización.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desestimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador.

El período de prueba de que queda hecho mérito no es de carácter obligatorio, por lo que MCSE podrá proceder a la admisión de personal con renuncia total o parcial de su utilización.

Art. 42. *Ascensos.*—Todo el personal de MCSE tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir vacantes existentes en las categorías superiores a las que ostentase en el momento de producirse la misma. En cualquier caso, en igualdad de condiciones, será mérito preferente la antigüedad en la categoría.

Art. 43. Para ascensos, los concursos-oposiciones o las pruebas de aptitud serán, preferentemente, de carácter práctico, sin que exijan esfuerzos de memoria, refiriéndose principalmente a las funciones o trabajos propios de la plaza que deba proveerse.

Art. 44. *Grupo primero. Técnicos.*—Los ascensos de todo el personal de este grupo se harán libremente por MCSE entre quienes posean los títulos correspondientes, o en el caso de Técnicos no titulados, entre los que tengan los conocimientos exigidos a los mismos.

Art. 45. *Grupo segundo. Personal de Redacción.*—Los cargos de Redactor-Jefe y Jefe de Sección serán considerados estrictamente profesionales, y serán de libre designación de MCSE, en terna propuesta por el Director de la publicación, constituida preferentemente por personal de plantilla del propio Centro de trabajo y oído el Comité de Empresa del mismo.

Art. 46. *Grupo tercero. Personal Administrativo.*—Los Jefes de Sección serán considerados cargos de gran responsabilidad y, por tanto, de libre designación de MCSE, oído el Comité de Empresa, o, en su caso, los representantes de los trabajadores en los Centros de trabajo, en que no exista Administrador o Gerente. En los que tengan Administrador o Gerente, se cubrirá por pruebas de aptitud entre Jefes de Negociado y Oficiales Administrativos de primera clase.

A la categoría de Jefe de Negociado se ascenderá por concurso-oposición entre los Oficiales de primera, teniendo preferencia, en igualdad de situación, la mayor antigüedad.

A la categoría de Oficial primero se ascenderá mediante prueba de aptitud entre los Oficiales de segunda, teniendo preferencia, en igualdad de condiciones, los trabajadores de mayor antigüedad.

A la categoría de Oficial de segunda ascenderán automáticamente los Auxiliares administrativos al cumplir los tres años en la categoría de Auxiliar.

Los Aspirantes que cumplan dieciocho años pasarán automáticamente a Auxiliares.

A falta de personal apto en la Sección, podrán ser cubiertas las vacantes de las categorías consignadas en los párrafos anteriores de este artículo con personal de la Empresa que tenga las condiciones que se fijen.

Art. 47. *Grupo cuarto. Subalternos.*—Los Cobradores y Encargados de Almacén serán de libre designación de MCSE entre todo el personal.

El Conserje será nombrado libremente por MCSE entre el personal subalterno, oído el Comité de Empresa. Las plazas de Portero y Ordenanza se proveerán dentro de MCSE entre sus trabajadores que hayan sufrido accidente o alguna incapacidad, como por quienes no puedan desempeñar otro oficio de rendimiento normal a causa de defecto físico, enfermedad o edad avanzada.

El restante personal de este grupo será de libre elección entre el personal de MCSE que lo solicite, y de no existir petición, entre personal ajeno a la misma.

Art. 48. *Grupo quinto. Operarios.*—Los Regentes o Jefes de Taller y Jefes de Venta o Capataces se considerarán cargos de confianza, y, por tanto, serán de libre designación por MCSE.

A la categoría de Jefes de Sección se ascenderá mediante pruebas de aptitud entre los Oficiales de primera, teniendo preferencia, en igualdad de puntuación, los trabajadores de mayor antigüedad en la Empresa, dentro de la categoría.

A Jefes de Equipo se ascenderá a través de un examen entre Oficiales de primera. En las Secciones en que todo el personal sea no cualificado, el Jefe de Equipo será equiparado, a efectos retributivos, a la categoría inmediatamente superior a la que ostenten los componentes del equipo.

A la categoría de Oficial de primera se ascenderá mediante prueba de aptitud entre Oficiales de segunda, teniendo preferencia, en igualdad de puntuación, el trabajador de mayor antigüedad en la categoría dentro de la Empresa.

A la categoría de Oficial de segunda se ascenderá mediante prueba de aptitud entre Oficiales de tercera, teniendo preferencia, en igualdad de puntuación, el trabajador de mayor antigüedad en la categoría dentro de la Empresa.

Los Aprendices serán de libre contratación de la Empresa, y una vez realizado el aprendizaje ascenderán a Oficiales de tercera.

Los Embuchadores, al cumplir la edad de veinte años, pasarán a Cosedores o a la mesa de cierre, si hubiera vacante, o a Especialista; en caso contrario podrán optar entre salir de la Empresa o cobrar su retribución más la mitad de la diferencia entre ésta y la de Cosedores.

Art. 49. La Dirección del Centro de trabajo o los Tribunales a los que se refiere el artículo 40, por delegación de la misma, establecerán los exámenes o pruebas de aptitud y exigirán los méritos o títulos precisos para asegurar la capacidad profesional, así como las condiciones físicas y psíquicas necesarias para todos los ascensos. Asimismo fijarán la puntuación de los méritos a considerar en los mismos, debiendo computar la antigüedad en la categoría dentro de la Empresa como mérito preferente en igualdad de circunstancias. Todo ello con intervención del Comité de Empresa o representantes de los trabajadores.

Estas pruebas de capacidad deberán orientarse de tal forma que no exijan grandes esfuerzos de memoria, siendo más bien de carácter práctico, y se referirán preferentemente a los trabajos o funciones que vayan a desempeñarse.

El Tribunal que juzgará las pruebas de aptitud, exámenes de capacidad y concursos para ingresos o ascensos estará constituido en la forma consignada en el artículo 40.

Art. 50. *Traslados*.—Los traslados de personal podrán efectuarse previo informe del Comité de Empresa:

- a) Por solicitud del interesado.
- b) Por acuerdo entre MCSE y el trabajador.
- c) Por necesidades del servicio.
- d) Como sanción en la forma establecida en el capítulo destinado a premios, sanciones y faltas de este Convenio.

Cuando el traslado, previa aceptación de MCSE, se efectúe a solicitud del interesado, aquél podrá modificarle el salario, advirtiéndosele previamente por escrito. Será obligatoria tal modificación si dicho salario es superior al del puesto de origen. El trasladado no tendrá derecho a indemnización alguna por los gastos que se originen al cambiar de residencia.

Si el traslado se efectúa por mutuo acuerdo entre MCSE y trabajador, se estará, en cuanto a las condiciones de dicho traslado, a lo convenido por las partes.

Los trabajadores no podrán ser trasladados a un Centro de trabajo distinto de la misma Empresa, que pueda forzar a un cambio de residencia, pero cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y no se llegue al acuerdo a que antes se hace referencia, la autoridad laboral podrá autorizar el traslado, previo expediente instruido a tal efecto.

La facultad que se reconoce anteriormente, solamente podrá ser ejercitada por MCSE, con el personal que lleve menos de cinco años de servicio, y tan sólo una vez por cada trabajador, respetándose el orden de antigüedad.

Autorizado el traslado, el trabajador, que será preavisado por escrito con una antelación, al menos de quince días, tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos o a rescindir su contrato, mediante la indemnización que se fije, como si se tratara de despido autorizado por crisis laboral o económica, salvo acuerdo más favorable con la Empresa. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a sesenta o treinta días (dos meses o un mes) de su retribución, según sea o no cabeza de familia.

En los casos de traslado forzoso a otra localidad, el trabajador tendrá derecho a que MCSE le facilite vivienda en el lugar al que se traslade o a que le compense económicamente la diferencia, si la hubiese, entre el importe de la renta de dicha vivienda y el que viniere pagando en su residencia anterior.

En los casos de traslado de una Sección de trabajo a otra, efectuado a consecuencia de reducción o aumento de plantilla, ascensos, reconversión tecnológica, etc., se respetará, dentro del personal, a los más antiguos en la categoría y grupo correspondiente. Si el traslado supone alguna mejora o beneficio se dará preferencia, dentro de la Sección, al más antiguo en la categoría y grupo correspondiente, siempre que posea la capacidad técnica necesaria para el desempeño del puesto a cubrir.

Art. 51. *Permutas*.—Los trabajadores pertenecientes a categorías y grupos que estén destinados en localidades distintas podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que MCSE decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y las demás circunstancias que la Empresa pueda apreciar. De consumarse la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones de salarios a que pudiera dar lugar y renunciarán a toda indemnización por gastos de traslado.

SECCION 7.ª FORMACION PROFESIONAL

Art. 52. MCSE pondrá el máximo interés en la formación de Aprendices, admitiéndolos en la proporción que determinen las vigentes disposiciones sobre la materia, facilitándoles las enseñanzas oportunas para la mejor y más rápida formación profesional.

El contrato de formación en el trabajo o aprendizaje será siempre retribuido y tendrá un régimen de necesaria compatibilidad con la asistencia a cursos en Centros oficiales, de las Empresas u otros reconocidos, al efecto de que completen su formación profesional.

No se rescindirán el contrato de aprendizaje por la incorporación del Aprendiz al Servicio Militar, sufriendo únicamente una interrupción, reanudándose una vez reintegrado el Aprendiz a su puesto de trabajo, una vez cumplido dicho Servicio Militar.

Art. 53. El aprendizaje en MCSE durará como máximo tres años, a no ser que el Aprendiz posea título o diploma expedido por la Escuela Profesional, oficialmente reconocida, en los que se declare que el interesado ha cursado y aprobado los estudios correspondientes y que se le conceda suficiencia bastante para dar por terminado su período de clasificación, en cuyo caso durará solamente dos años. Estos períodos o plazos de aprendizaje son necesarios e indispensables para alcanzar la categoría profesional o de oficio.

En los casos de reducción del tiempo de aprendizaje, motivado por la suficiencia adquirida en Escuelas Profesionales, los salarios establecidos en la escala general se aplicarán de acuerdo con los que correspondan a los últimos años de aprendizaje.

Este contrato de formación en el trabajo sólo se podrá celebrar con menores de dieciocho años y a partir de los dieciséis cumplidos, con la asistencia del representante legal de mismo, y se formalizará siempre por escrito.

Art. 54. Los Cajistas Oficiales de primera y de segunda, autorizados por la Empresa para pasar a Linotipistas, deberán haber practicado la tipografía durante un año como mínimo. El período máximo de aprendizaje como Linotipista será de tres meses, durante los cuales cobrará el salario correspondiente a la categoría de donde proceda, pasando automáticamente a la de Linotipista si llega a componer al final del aprendizaje 5.000 matrices, corregidas, por hora, a la medida de 14 a 18 cículos.

Art. 55. La edad mínima de admisión al trabajo se fija en los dieciséis años cumplidos, y en todo caso estará conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

El número de Aspirantes del grupo Administrativo no pasará de 15 por 100 del total del personal que componga el escalafón de dicho grupo.

El número total de Aprendices del grupo operarios nunca podrá exceder del 20 por 100 del número de profesionales o de oficio que trabaje en cada Centro de trabajo de MCSE.

Art. 56. Se considerará obligatoria para los Aprendices la asistencia a las clases teóricas de las Escuelas de aprendizaje en aquellas Empresas donde éstas existan.

Caso de que no exista Escuela de aprendizaje será obligatoria para todos los Aprendices la asistencia a las Escuelas Oficiales de Formación Profesional, siempre que existan en la localidad donde el Centro de trabajo esté enclavado. En este caso el Aprendiz tendrá derecho a que MCSE, previa la justificación necesaria, le conceda una cantidad para atender al pago de matrículas y gastos complementarios de material y libros de estudio, siempre que estos estudios tengan aplicación a la misma Empresa y los interesados acrediten debidamente su aprovechamiento. La cuantía se fijará a la vista del expediente promovido al efecto, señalándose la cantidad anual que por cada curso ha de percibir el beneficiario.

Los Aprendices no podrán ser destinados al sistemático desempeño de funciones que los distraigan del ejercicio de las que son tendentes a su Formación Profesional. En este sentido, no podrán dedicarse a las operaciones de carga y descarga ni a la práctica de recados, salvo los relacionados con su trabajo. Pero sí podrán emplearse en las de limpieza y análogos que sean inherentes a la práctica de sus labores.

SECCION 8.ª PLANTILLAS Y ESCALAFONES

Art. 57. *Plantillas*.—MCSE mantendrá actualizadas sus plantillas y establecerá el número total de empleados que deba comprender cada categoría profesional. Todo ello, sin perjuicio de lo previsto en el Estatuto de la Profesión Periodística, por lo que se refiere al personal de Redacción.

Cada Sección tendrá de plantilla el número de profesionales exigido por el trabajo normal en régimen de jornada ordinaria.

La formación y revisión de las plantillas se efectuará con intervención del Comité de Empresa o, en su defecto, de los representantes de los trabajadores.

En la plantilla de Redacción habrá el número de Jefes de Sección resultante de la aplicación del artículo 22. En la plantilla del grupo Administrativo se guardarán los siguientes porcentajes en relación con el número total de empleados que formen el mismo:

Jefes y Oficiales: 60 por 100 como mínimo.
Auxiliares: 40 por 100 como máximo.

Los porcentajes del grupo de Operarios en la categoría de Oficiales estarán en relación con el número total de los mismos

que integra el Centro de trabajo, computándose como Oficiales primeros los Jefes de Sección.

- Oficiales de primera: El 20 por 100 como mínimo.
- Oficiales de segunda: El 30 por 100 como mínimo.
- Oficiales de tercera: El 50 por 100 como máximo.

En cada una de las Secciones que integran Administración y Talleres habrá, como mínimo, un Oficial de primera, que será computable en el porcentaje señalado anteriormente.

Art. 58. Escalafones.—En los escalafones constará, como mínimo, los siguientes datos, correspondientes a cada uno de los interesados:

- a) Fecha de nacimiento.
- b) Fecha de ingreso.
- c) Cargo o puesto ocupado.
- d) Categoría profesional a que está adscrito.
- e) Fecha de nombramiento o promoción a dicha categoría.
- f) Fecha en que le corresponda el próximo aumento por tiempo de servicios.

Art. 59. El escalafón, confeccionado con arreglo a las normas del artículo anterior, deberá darse a conocer a todo el personal, permaneciendo expuesto en sitio visible del Centro o Centros de trabajo durante quince días, dentro de cuyo plazo los interesados que estimen que no se les ha incluido en la categoría y lugar que les corresponden podrán reclamar por escrito ante la Dirección de MCSE y se sellará y fechará el duplicado de la reclamación, debiendo resolver la misma dentro de los quince días siguientes al informe del Comité de Empresa.

Si la petición fuera desestimada o hubiera transcurrido el plazo marcado sin que MCSE se pronunciase sobre ella, podrá el recurrente acudir, en los plazos reglamentarios, ante la Jurisdicción Laboral competente.

Todos los años, en la primera quincena del mes de diciembre, la Dirección de cada Centro de trabajo entregará al Comité de Empresa copia del escalafón con las variaciones sufridas en el mismo el año anterior.

CAPITULO IV

Retribuciones

SECCION 1.º PRINCIPIOS GENERALES

Art. 60. La remuneración del personal que actúe en MCSE podrá establecerse sobre la base de salario fijo por jornada u otro sistema retributivo que estimule al personal en la producción y aumente su rendimiento y eficacia.

Las retribuciones que se establecen en este Convenio tienen el carácter de mínimas y por jornada completa y, por ello, son susceptibles de mejoras por parte de MCSE o mediante Convenios.

SECCION 2.º SALARIO BASE

Art. 61. El salario base de las categorías profesionales de este Convenio Colectivo serán los siguientes:

Categorías	Pesetas Mensual
Técnicos:	
Técnico titulado de Grado Superior	33.000
Técnico titulado de Grado Medio	19.350
Técnico no titulado	16.800
Dibujante proyectista	15.600
Radiotelegrafista	17.000
Radiotelefonista	13.800
Redacción:	
Subdirector	33.000
Redactor-Jefe	28.960
Redactor-Jefe de Sección	25.704
Redactor	21.500
Ayudantes de primera (Jefe de turno, etc.)	19.000
Ayudantes preferentes	16.600
Ayudantes	14.400
Administración:	
Jefe de Sección	21.500
Jefe de Negociado	19.000
Oficial de primera	16.600
Oficial de segunda	14.400
Auxiliar	12.400
Aspirante 16/18 años	8.290
Jefe de Equipo de Informática	21.500
Jefe de Máquinas	19.000
Servicios Auxiliares:	
Telefonista	12.400
Encargado de almacén	16.600
Almacenero	12.000

Categorías	Pesetas Mensual
Cobrador-Pagador	12.400
Agentes de Ventas (Agencias informativas)	11.400
Personal subalterno:	
Conserje	12.400
Portero	11.400
Ordenanza	11.400
Ciclistas y Motoristas	11.400
Guardas, Serenos y Vigilantes Jurados	11.400
Pesador Basculero	11.400
Mozo	11.400
Personal de limpieza (hora)	65
Operarios	
Diario	
Oficios propios:	
Jefe de Taller (Regente)	725
Jefe de Sección	650
Jefe de Equipo	560
Corrector	538
Atendedor	455
Composición, Reproducción e Impresión:	
Oficial primero	510
Oficial segundo	455
Oficial tercero	415
Reparación y montaje:	
Oficial primero	510
Oficial segundo	455
Oficial tercero	415
Manipulado:	
Oficial de primera	455
Oficial de segunda	420
Oficial de tercera	405
Embuchador 14-16 años	147
Embuchador 16-18 años	233
Embuchador mayores 18 años	380
Especialista	395
Oficios auxiliares:	
Oficial primero	455
Oficial segundo	420
Oficial tercero	415
Aprendizaje:	
Aprendiz de tercer año	320
Aprendiz de segundo año	270
Aprendiz de primer año	173
Peones	380
Distribución:	
Jefe de Venta	455
Ayudante	412
Atador	396
Distribuidor	396
Vendedor a jornal (salario hora)	65
Reparto:	
Repartidor (dos horas)	130

Los Linotipistas, Teclistas, Perforistas preferentes y los Correctores percibirán 30 pesetas más diarias sobre sus respectivas retribuciones de la tabla de salarios.

Los Periodistas titulados percibirán además una asignación mensual de 7.650 pesetas, denominada «Plus del artículo 48», que tendrá consideración, en todo caso, de salario base.

El sueldo base de los Subdirectores, Redactores-Jefes, Jefes de Sección y Redactores que presten servicios en régimen de libre disposición se incrementarán en un 35 por 100, como mínimo, del señalado en la tabla.

Previa justificación de su urgente necesidad, el trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que exceda del 90 por 100 del total devengado.

SECCION 3.º PLUS CONVENIO

Art. 62. Se establecen las siguientes mejoras económicas que se denominarán Plus de Convenio:

1.ª Plus de Actividad: La cantidad de 920 pesetas mensuales por jornada completa de trabajo, que se abonará en 14 mensualidades.

2.ª Plus de Asistencia: La cantidad resultante de distribuir 335.000.000 de pesetas entre todos los trabajadores de MCSE, en proporción directa a las cantidades que perciban en nómina por los siguientes conceptos: salario base, Convenios anteriores a 1977 sin antigüedad, Convenio 1977, Convenio 1978, Convenio 1979 y Plus del artículo 48, en su caso. Dicha cantidad resultante se abonará, asimismo, en 14 mensualidades, y en la cuantía que corresponda a las jornadas efectivamente trabajadas, salvo en las vacaciones reglamentarias en las pagas extraordinarias de julio y diciembre, en que se abonará íntegro.

En las cantidades que constituyen este Plus de Asistencia está comprendido el 8 por 100 de beneficios correspondiente.

El personal en baja por enfermedad percibirá el Plus de Asistencia en su totalidad, a partir del día octavo de la baja, inclusive.

Se abonará íntegro dicho Plus de Asistencia al personal en baja por accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad, operación quirúrgica o que durante la enfermedad común o accidente no laboral se halle hospitalizado por prescripción facultativa.

Igualmente se abonará en los casos de ausencia justificada de los representantes de los trabajadores por razón de su misión específica.

Los pluses del presente Convenio Colectivo y los procedentes de Convenios anteriores, no se computarán, por su carácter de complementos de calidad y cantidad, a efectos del cálculo del valor de la hora extraordinaria.

El Plus de Asistencia se reducirá proporcionalmente para el personal que no realice la jornada completa correspondiente.

A efectos de deducción al personal en baja por enfermedad, lo será solamente el Plus de Asistencia.

Art. 63. *Cantidad abonable en marzo y octubre.*—MCSE distribuirá entre el personal a su servicio la cantidad de 144.263.000 pesetas, que resulta de incrementar el importe de 133.577.000 pesetas en su 8 por 100 en concepto de participación en beneficios. Dicha distribución se efectuará en proporción a los salarios iniciales que fija la tabla del artículo 61 del presente Convenio y a la correspondiente antigüedad.

Dicha cantidad será abonada al 50 por 100 en los meses de marzo y octubre. El pago que se efectuará en el mes de marzo corresponde al primer semestre, y el abonable en octubre, al segundo semestre del año.

Las cantidades que se perciban por este concepto no se computarán para el cálculo del valor de la hora extraordinaria.

Art. 64. *Sueldo único.*—Cada trabajador no podrá percibir de MCSE más de un sueldo, que será el correspondiente a la categoría en que se encuentre clasificado y a su jornada de trabajo, sin perjuicio de que las cantidades que discrecionalmente se le puedan asignar por otras funciones que realice fuera de su jornada laboral no sean inferiores a las que por Convenio le puedan corresponder por este trabajo.

Art. 65. *Plus de Insularidad.*—Con efectos a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, y en consideración a las especiales características que afectan a la residencia en los territorios insulares, el personal adscrito a los centros de trabajo de Palma de Mallorca y Las Palmas de Gran Canaria percibirá la cantidad equivalente a un 6 por 100 de incremento sobre su salario base reglamentado, abonable en las 14 pagas, y en concepto de «Plus de Insularidad».

SECCION 4.ª COMPLEMENTOS DE CALIDAD Y CANTIDAD

Art. 66. *Incentivos.*—Corresponde a MCSE el acuerdo sobre la adopción del sistema de trabajo mediante incentivos en aquellas Secciones donde sea tradicional tal forma de prestación laboral.

Será preceptiva la aceptación por los trabajadores de los métodos de trabajo con incentivo, siempre que las exigencias de la industria lo aconsejen. Los trabajadores disconformes con la adopción de tal sistema podrán recurrir contra su establecimiento ante la Delegación de Trabajo, la que resolverá lo que proceda, previo asesoramiento sindical, sin que por estos recursos se paralice el método de trabajo.

En labores realizadas por equipos sometidos a esta modalidad de trabajo estarán comprendidos todos los productores cuya intervención afecte a la producción, pudiendo quedar exceptuados aquellos que por la naturaleza de la función a realizar no influya el rendimiento del equipo.

En labores, individuales o no, realizadas con incentivos en estas modalidades de trabajo, y que no exijan una especialización determinada, deberá procurarse que dentro de cada taller se realicen aquellas alternando el personal capaz de ejecutarlas.

En el trabajo a destajo, la organización del mismo se hará sobre idénticas bases a las admitidas para los casos de jornal fijo que figuren establecidas en el presente Convenio.

En el trabajo a tarea, cuando ésta quede terminada por el obrero antes de agotar su jornada legal, podrá el mismo abandonar el lugar de trabajo. Pero si continuase en la prestación de sus servicios hasta cubrir dicha jornada, el tiempo invertido le será abonado con los recargos legalmente establecidos para las horas extraordinarias, sin que dicho tiempo pueda computarse para alcanzar el límite máximo que para el número de dichas horas extraordinarias señala la Ley.

En esta modalidad de trabajo podrá el obrero asimismo contratar el pago de los excesos voluntarios de producción me-

dante destajo, siempre que la prima que por este concepto obtenga le resulte más ventajosa que la aplicación del régimen previsto en el párrafo anterior. Las presentes normas se entenderán sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas para el trabajador que MCSE tengan establecidas en la actualidad, y que deberán mantenerse en lo sucesivo.

Art. 67. Las tarifas del trabajo con incentivo se establecerán de suerte que el productor laborioso y de los de más capacidad de trabajo obtenga, con un rendimiento correcto, al menos, un salario superior en un 23 por 100 al salario base fijado para su categoría.

En el cálculo de las tarifas habrá de tenerse fundamentalmente en cuenta:

- El grado de especialización que el trabajo a realizar exija.
- El desgaste físico que al verificarlo ocasione al trabajador.
- La importancia económica que la labor a realizar tenga para los MCSE y para la marcha normal de su producción.

Las tarifas serán redactadas en forma clara y sencilla, que permita calcular sin dificultad su retribución a cada trabajador.

Cuando las tarifas fijadas por MCSE sean de conformidad con los trabajadores, se pondrán en vigor en el momento fijado. Quedarán las mismas a disposición, a los efectos oportunos, de la Delegación Provincial de Trabajo.

Cuando no existiere conformidad, se pondrán también en vigor, pero habrán de ser sometidas, en un plazo no superior a ocho días, a la consideración de la Delegación Provincial de Trabajo, la que podrá aprobarlas o rechazarlas en plazo no superior a diez días. Contra el acuerdo podrá interponerse recurso por los interesados ante la Dirección General de Trabajo, que resolverá.

Se entenderá que el tipo de remuneración aplicado por MCSE ha sido bien establecido, siempre que se cumplan las dos condiciones siguientes:

1.ª Que el 70 por 100 de los obreros en una especialidad determinada alcance salarios superiores al mínimo básico de su categoría.

2.ª Que, al propio tiempo, el valor medio del incentivo entre el grupo de obreros de mayor percepción que represente al 50 por 100 de los que produzcan el mismo artículo o calidad sea igual o superior al de su categoría profesional, incrementado con el 25 por 100.

Art. 68. *Disminución de rendimiento.*—Cuando no se alcance la producción prevista en las tarifas para que los trabajadores perciban, al menos, la retribución fijada, se distinguirán los siguientes casos:

- Que las causas de disminución de la producción sean inmutables a los trabajadores.
- Que tales causas sean ajenas a la voluntad de los productores que hayan trabajado toda o parte de la jornada con incentivo.
- Que siendo independiente de la voluntad de los trabajadores, no haya sido posible trabajar en tal modalidad en momento alguno de la jornada.

En el caso a) se abonará al trabajador el salario base inicial de su categoría o el superior que MCSE le tuviera asignado, en su caso, sin perjuicio de la sanción que proceda imponerse al responsable o responsables de la disminución del rendimiento, de acuerdo con lo preceptuado sobre el particular en el presente Convenio y Legislación vigente.

En el caso b) se abonará al trabajador el salario que se indica para el caso a), incrementado en un 25 por 100.

En el caso c) se abonará a los que hayan acudido al trabajo la retribución en la cuantía señalada en el caso a).

Si por averías de máquinas, espera de materiales, falta de fluido eléctrico, trabajos cortados previamente que no cubran la jornada o causas análogas únicamente han trabajado parte de la jornada con incentivo, se liquidarán las horas trabajadas con la tarifa establecida, y las restantes serán ocupadas en trabajos compatibles, satisfaciéndoseles las horas empleadas en este nuevo cometido a razón del salario base inicial de la categoría o del superior que MCSE tuviera establecido.

Art. 69. *Revisión de tarifas.*—Podrá procederse a la revisión de tarifas de incentivos por las siguientes causas:

- Por mejora en los métodos de fabricación o modificación de las instalaciones.
- Por error de cálculo o de apreciación al establecerlas, entendiéndose que existe cuando se dé la obtención de un porcentaje de incentivo notablemente superior o inferior al obtenido habitualmente en trabajos similares o análogos dentro de la misma Empresa.
- Por aumento o reducción del equipo de trabajo existente en un Departamento o por modificación de las condiciones de trabajo o de abastecimiento de materiales siempre que ello suponga reducción, aumento o modificación de dichas condiciones de trabajo.

Art. 70. *Horas extraordinarias.*—Previa obtención de la autorización pertinente, expedida por la respectiva Delegación Provincial de Trabajo y dentro de los límites señalados por la Ley, podrán realizarse en MCSE horas extraordinarias, abonadas

con los recargos establecidos. Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de 18 años. La iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponde a la Empresa, y la libre aceptación o denegación, al trabajador. No obstante, en labores por equipos de producción y en circunstancias extraordinarias no habituales, la libre aceptación individual para el trabajo en horas extraordinarias vendrá siempre condicionada a la decisión que por mayoría acuerde el resto de los que integran el equipo, taller o servicio afectado.

Art. 71. Los trabajadores contratados con carácter eventual, conforme dispone el artículo 15.1.b), de la Ley de Relaciones Laborales, o la norma que en el futuro la sustituya, percibirán un premio a la terminación de su contrato equivalente al 15 por 100 del importe del salario base que hayan devengado durante el tiempo que dure su contrato, sin perjuicio de los demás emolumentos que pudieran corresponderle. Si al terminar su contrato pasaran a ser fijos de plantilla, perderán su derecho al percibo del Plus establecido en este artículo.

SECCION 5.ª OTROS COMPLEMENTOS

Art. 72. *Complemento de puesto de trabajo por nocturnidad.* Se establece un Plus del 20 por 100 del salario ordinario, que corresponderá a los trabajadores que de modo continuo o periódico presten sus servicios en periodo comprendido entre las veintidós y las seis horas. En aquellos casos en que solamente se realice parte de la jornada durante el periodo citado, si se trabajan más de una hora y menos de tres, el 20 por 100 se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas entre las veintidós y las seis horas; si se realizan más de tres horas en periodo nocturno, se aplicará el 20 por 100 al salario ordinario de toda la jornada, y si se trabaja en menos de una hora, no se percibirá el complemento de trabajo por nocturnidad.

A los efectos del complemento de puesto de trabajo por nocturnidad, se entenderá por salario ordinario:

Además del salario base, el complemento por antigüedad, los Pluses de Convenio, de Actividad y Asistencia, y residuos de Convenio «Ad personam» (sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 27 de mayo de 1978).

Art. 73. *Complemento personal de antigüedad.*—Los trabajadores fijos que presten sus servicios en MCSE, disfrutarán aumentos en sus haberes por años de servicio en la Empresa, que consistirán en dos trienios del 5 por 100 y quinquenios sucesivos del 5 por 100, calculados sobre el salario base establecido para cada categoría en el artículo 81 de este Convenio.

En el caso de los Periodistas, se entenderá que el plus del artículo 48 forma parte integrante del salario base.

Los premios de antigüedad se computarán a razón de los años de servicio prestados dentro de la Empresa; cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que el trabajador se halle encuadrado. Asimismo, se estimarán los servicios prestados en el periodo de prueba y por el personal eventual o interino que pase a ocupar plaza en la plantilla de la Empresa, computándose en todo caso la antigüedad a partir del día 12 de enero de 1940, a no ser que por disposición legal reconocida o concesión voluntaria de MCSE se tuviera reconocida mayor antigüedad.

Quiénes asciendan de categoría o cambien de grupo profesional, percibirán aumentos por tiempos de servicios, calculados en su totalidad sobre el salario base de la nueva categoría que ocupen.

Los aumentos periódicos establecidos comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente a aquél en que se cumplan.

En el caso de que un trabajador cese en la Empresa por sanción o por su voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria, y posteriormente reingrese en la misma, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de la fecha del último ingreso, perdiendo los derechos de antigüedad adquiridos.

Art. 74. *Pagas extraordinarias.*—MCSE abonará a todos los trabajadores las siguientes pagas extraordinarias: una mensualidad en cada uno de los meses de julio y diciembre. A efectos de determinación de dichas mensualidades se entenderá como tales el total de los emolumentos fijos que perciba mensualmente cada trabajador. Estas pagas extraordinarias deberán hacerse efectivas dentro de la segunda decena de cada uno de los meses citados anteriormente.

Al personal que hubiese ingresado en el transcurso del año o que cesare durante el mismo, se le abonarán las pagas extraordinarias, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de semana o mes se computará como unidad completa.

Análoga regla de prorrateo se observará en los centros de trabajo donde haya trabajadores con jornada reducida semanal o turnos de trabajo, en cuyo caso se hará según la remuneración percibida de acuerdo con la prestación de servicios efectivos. El derecho a la parte correspondiente de pagas no se extinguirá en quienes estuviesen dados de baja por enfermedad, accidente, vacación, licencia extraordinaria y servicio militar.

Art. 75. *Vacaciones.*—Todo el personal sujeto a este Convenio disfrutará de una vacación anual retribuida de treinta y un días naturales ininterrumpidos. El primer año natural de colocación sólo dará derecho al trabajador a disfrutar vacaciones proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios durante el mismo.

Medios de Comunicación Social del Estado queda facultado para fijar los turnos de vacaciones preferentemente durante el periodo de junio a septiembre —ambos inclusive—, de ca-

da año, y las otorgará de acuerdo con las necesidades del servicio, procurando complacer al personal en cuanto a la época de su disfrute, dándose preferencia, dentro de las respectivas categorías, al más antiguo de la Empresa, resolviendo la Magistratura de Trabajo en caso de desacuerdo sobre la fecha de disfrute. Los trabajadores que las disfruten fuera de dicho periodo tendrán derecho a incrementar en cinco días sus vacaciones anuales reglamentarias.

No podrán compensarse en metálico, en todo o en parte, las vacaciones anuales.

Durante el primer trimestre de cada año, los Directores de cada unidad de producción enviarán al Departamento de Prensa el calendario de vacaciones del personal de Redacción y los Administradores el del resto del personal, a la Dirección Económico-Administrativa (Jefatura de Personal). Los calendarios de vacaciones se establecerán conocido el informe del Comité de Empresa del centro.

Art. 76. *Retribución dominical y fiestas.*—El descanso dominical o semanal, será retribuido de conformidad con lo que la legislación vigente establece.

Las jornadas de trabajo que coincidan con las festividades que figuren en el correspondiente calendario laboral, tanto las de ámbito nacional como las de carácter local, serán compensadas incrementando las vacaciones de los trabajadores que las realicen en la proporción de un día y medio laborable por cada una de dichas jornadas, o con el abono de su importe incrementado en la misma proporción.

La percepción del importe de estos días, o su disfrute, será a opción del trabajador, debiendo manifestar su deseo, en uno u otro sentido, dentro del primer trimestre del año.

Se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo y Viernes Santo, y su observancia se concretará en que no saldrá la Prensa diaria ni en las mañanas ni en las tardes de los días 25 de diciembre, 1 de enero y sábado santo. En cuanto al viernes santo, siempre y cuando se mantenga como fiesta. En su defecto, será sustituida por la que adopte el sector general de Prensa u otra, si no se contemplara dentro de dicho sector.

En aquellas regiones en que por costumbre inveterada la celebración de las respectivas fiestas se desplace a los días 25 de diciembre y 1 de enero, no saldrá la Prensa diaria correspondiente a las mañanas de los días 26 de diciembre y 2 de enero y a las tardes de los días 25 de diciembre y 1 de enero.

Los trabajadores que vengán disfrutando de un mayor número de días de vacaciones del establecido en el presente Convenio, podrán optar entre mantener dicho régimen o acogerse a lo pactado en el segundo párrafo de este mismo artículo.

Art. 77. *Participación en beneficios.*—Se establece para los trabajadores afectados por este Convenio, el abono del 8 por 100 sobre el salario real; es decir, sobre doce mensualidades más las pagas extraordinarias.

Quedan exceptuados del cálculo para la participación en beneficios las cantidades a que se refiere el plus de asistencia del artículo 82, en las que ya está incluido su 8 por 100 de beneficios.

Art. 78. *Uniformes y ropas de trabajo.*—MCSE dotará de uniformes y ropa de trabajo a todo el personal a quienes se les exija para la prestación de sus servicios.

Estas prendas sólo podrán usarse durante las horas de servicio y su duración quedará determinada con arreglo a las siguientes normas:

1. Se dotará de uniforme a Porteros, Vigilantes, Guardas, Ordenanzas, Conductores mecánicos, etc, a quienes se les exija para la prestación de sus servicios. Este uniforme consistirá en uno de verano y otro de invierno, siendo la duración máxima de ambos la de dos años.

2. Se proveerá igualmente de mono de trabajo a todo el personal de las Secciones de rotativa, mecánicos de reparación y montaje y almacén. La duración de esta prenda será de un año, como máximo.

3. Asimismo, se proveerá de calzado de goma y chaquetón impermeable a los mozos encargados del reparto de paquetes a los puestos de venta en plaza calculándose una duración máxima de dos años para cada una de estas prendas.

4. Por último, también se proveerá de ropa adecuada al personal que, por trabajar con materias corrosivas, sufra normalmente en su vestuario deterioro superior al normal; y de impermeable, a quienes trabajen a la intemperie en tiempo de lluvia, y de calzado adecuado a los que lo hagan en pisos húmedos. Estas prendas deberán ser repuestas cada vez que sea necesario.

Art. 79. *Casos especiales de retribución.*—Se considerarán casos especiales de retribución los siguientes:

1. Trabajos de categoría superior.—El personal de prensa podrá realizar trabajos de la categoría inmediatamente superior a aquélla en que esté clasificado, no como ocupación habitual, sino en casos excepcionales de necesidad perentoria y corta duración, que no excedan de noventa días al año, alternos o consecutivos. No se tendrán en cuenta, a efectos de estos límites, las sustituciones por vacaciones, enfermedad, servicio militar y excedencia.

Los trabajos de categoría superior serán realizados provisionalmente por el más antiguo de la categoría inmediatamente inferior; si este renunciase, lo hará el inmediato en antigüedad, y así sucesivamente.

Durante el tiempo que dure esta prestación los interesados cobrarán la remuneración asignada a la categoría desempeñada circunstancialmente, debiendo la Empresa, si se prolongara por un periodo superior, cubrir la plaza, de acuerdo con las normas reglamentarias sobre ascensos y ocupándola el que la venía desempeñando, si su provisión corresponde a libre designación de la Empresa.

2. Trabajos de categoría inferior.—Si por conveniencia de MCSE, se destina a un productor a trabajos de categoría profesional inferior a la que está adscrito sin que por ello se perjudique su formación profesional, el trabajador conservará el jornal correspondiente a su categoría.

3. Personal con capacidad disminuida.—La Empresa procurará acoplar, en lo posible, al personal de capacidad disminuida por edad u otra circunstancia, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones o grado de aptitud profesional.

Especialmente proveerá las plazas de ordenanzas u otros puestos similares con aquellos trabajadores que, por defecto físico, enfermedad o edad avanzada no puedan seguir desempeñando su oficio y el rendimiento normal, y siempre que no tengan derecho a subsidio o pensión.

4. Suplencias.—En los casos en que se produzcan ausencias por vacaciones, enfermedad, excedencia, etc., las suplencias se realizarán cuando lo requieran las necesidades del servicio, a criterio de la Dirección de la Unidad de Producción correspondiente.

Si se previera que el tiempo de suplencia excede de quince días, la realizarán, preferentemente trabajadores en situación de paro total y probado y con aptitudes adecuadas para la sustitución.

Si el trabajador a quien se suple no se reincorpora a su puesto de trabajo en los plazos que se contemplan en este Convenio, el suplente adquirirá el derecho a cubrir la plaza del suplido, respetándose en cuanto a la categoría las normas sobre ingresos y ascensos.

En lo que se refiere a las suplencias del Director, quien las realice percibirá la remuneración legal sin límite de tiempo mínimo.

CAPITULO V

Jornada y horarios

Art. 80. *Jornada*.—La jornada de trabajo para todo el personal afectado por este Convenio, será la de seis horas, con excepción del personal de reparto, y en todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas.

Si el trabajador terminase sus cometidos antes de cumplir la jornada laboral, la concesión para poder ausentarse del puesto de trabajo no constituirá en ningún caso, condición más beneficiosa.

Se entenderá por turno de noche el comprendido entre las veintidós y seis horas, y respeto a él habrán de cumplirse las disposiciones vigentes sobre el trabajo de mujeres y menores.

Si la mitad o más de la jornada se realiza en periodo nocturno se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

Art. 81. *Horarios*.—MCSE con intervención del Comité de Empresa de cada centro de trabajo, o de los representantes de los trabajadores, en cada caso, someterá a la aprobación de la autoridad laboral de su demarcación, los correspondientes horarios de trabajo de su personal coordinando los en los distintos servicios para un más eficaz rendimiento.

Todos los trabajadores que presten sus servicios en jornada continuada de seis horas, tendrán derecho a un descanso de quince minutos dentro de esta jornada.

CAPITULO VI

Salidas, viajes y dietas

Art. 82. En los viajes o desplazamientos que por necesidades del trabajo o por orden de MCSE hayan de efectuar los trabajadores fuera del lugar en que radique su correspondiente centro de trabajo, se les abonarán las dietas correspondientes.

El día de salida se devengará dieta completa y el de llegada quedará reducido a la mitad cuando el interesado pernocte en su domicilio, a no ser que hubiera de realizar fuera del mismo las dos comidas principales.

No se adquiere el derecho a dieta cuando los trabajos circunstanciales se lleven a cabo en locales pertenecientes a la misma Empresa pero en los que no se presten servicios habitualmente, siempre que no estén situados a distancia que no exceda de cinco kilómetros de la localidad en la que esté enclavado su centro de trabajo y el trabajador pernocte en su propio domicilio.

Los viajes de ida y/o vuelta al centro de trabajo serán siempre de cuenta de MCSE que falicitará a los trabajadores los billetes correspondientes. Si el viaje es de más de 200 kilómetros, será realizado en primera clase; si la urgencia requiere que se efectúe de noche para realizar el trabajo al día siguiente por la mañana, se verificará en coche cama, o, en su caso, en avión.

Si por circunstancias especiales, los gastos originados por el desplazamiento sobrepasasen en importe a las dietas, el exceso deberá ser abonado por MCSE. En tal caso, el trabajador habrá de advertir, antes o inmediatamente después, tal exceso, y vendrá obligado a su justificación posterior.

CAPITULO VII

Enfermedades, excedencias, servicio militar y licencias

Art. 83. *Enfermedades*.—Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de la Seguridad Social y respetando las condiciones más beneficiosas, se reservará plaza mientras que el trabajador enfermo esté en situación de incapacidad laboral transitoria.

La vacante producida por enfermedad, si ésta se prolongase por más de quince días, la cubrirá provisionalmente el productor más antiguo en el escalafón de la categoría inferior, percibiendo la retribución correspondiente a la categoría superior desempeñada, hasta que se reintegre el trabajador enfermo, volviendo en este caso el sustituto a su anterior puesto.

Si el trabajador enfermo no se reincorpora al trabajo al terminar su periodo de incapacidad laboral transitoria, pasará a la situación de excedencia forzosa y su plaza se cubrirá con arreglo a las normas sobre ascensos o, en su caso, con personal ajeno a la casa.

Art. 84. *Situación de incapacidad o invalidez*.

1. Incapacidad laboral transitoria.

a) Enfermedad común o accidente no laboral.—MCSE abonará la diferencia entre las prestaciones que le abone la Seguridad Social y su salario real durante todo el tiempo que dure ésta, con excepción de lo que se pacte respecto al plus de asistencia.

b) Operación quirúrgica, hospitalización, maternidad, accidente laboral ajeno a MCSE.—Se abonará la diferencia entre lo que corresponde percibir por la Seguridad Social y/u otra Entidad y el salario real a que tenga derecho, sin descuento alguno.

c) Accidente laboral o enfermedad profesional.—Cuando una u otra situación se haya producido al servicio de MCSE se abonará el 100 por 100 de la diferencia hasta el sueldo real que tuviere en la fecha del accidente o la declaración de enfermedad profesional.

2. Invalidez provisional.

a) Enfermedad común o accidente no laboral.—Tendrán derecho a complemento por parte de MCSE los trabajadores que hubieran cumplido cinco años de antigüedad en la Empresa de acuerdo con la siguiente escala: Por cinco años de servicios, 20 por 100; por seis años de servicios, 40 por 100; por siete años de servicios, 50 por 100 por ocho años de servicios, 60 por 100; por nueve años de servicios, 80 por 100; por diez años de servicios, 100 por 100.

Dicho complemento se abonará sobre la diferencia entre la cantidad que abone la Seguridad Social por los trabajos realizados en MCSE y el salario real que tuviere en la fecha de la declaración de esta situación.

Esta medida no tendrá carácter retroactivo, sin perjuicio de que MCSE pueda considerar situaciones anteriores, sobre las que resolverá en todo caso de forma discrecional.

b) Accidente de trabajo o enfermedad profesional.—Los trabajadores declarados en esta situación percibirán el 100 por 100 de la diferencia entre la prestación que le abone la Seguridad Social por las cotizaciones efectuadas en MCSE y el salario real que tuviere asignado en la fecha de tal declaración.

3. Invalidez permanente, parcial o total para la profesión habitual.

a) Enfermedad común o accidente no laboral.

— En los casos de invalidez permanente total:

1) Tendrán derecho a complemento a cargo de MCSE los trabajadores que hubieran cumplido cinco años de antigüedad en la Empresa de acuerdo con la siguiente escala: Por cinco años de antigüedad, 20 por 100; por seis años de antigüedad, 40 por 100; por siete años de antigüedad, 60 por 100; por ocho años de antigüedad, 80 por 100; por nueve años de antigüedad, 100 por 100. Los porcentajes señalados se aplicarán a la diferencia existente entre la pensión que le asigne la Seguridad Social y los haberes brutos fijos que tuviere asignados en la fecha del agotamiento de la incapacidad laboral transitoria, o en la fecha de efectos fijada por la resolución del Organismo competente, si tal resolución se produjese antes de agotarse el plazo establecido para la ILT.

2) Los trabajadores con antigüedad de al menos cinco años en la Empresa, previa renuncia al derecho reconocido en el párrafo anterior, podrán optar por:

— Ser destinados a un nuevo puesto de trabajo acomodado a sus aptitudes con los haberes correspondientes al mismo, respetándoseles la antigüedad en la Empresa.

En los casos de invalidez permanente total:

— Percibir una indemnización consistente en doce mensualidades de la pensión que le asigne la Seguridad Social, por las cotizaciones en MCSE.

En los casos de invalidez permanente parcial:

— Percibir una indemnización de la misma cuantía que la fijada por la Seguridad Social, en el supuesto que ésta conceda indemnización a tanto alzado.

b) **Accidente de trabajo o enfermedad profesional.**—MCSE proporcionará al trabajador declarado en esta situación por el Organismo competente un puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes y estado, respetando en todo caso el salario que venía percibiendo.

En el supuesto de que el trabajador no aceptase un puesto en la Empresa, MCSE le abonará la diferencia entre la pensión que perciba de la Seguridad Social y la totalidad de su salario real fijo.

Si percibiese indemnización a tanto alzado, MCSE deberá acomodarse a un puesto adecuado a sus condiciones físicas manteniéndole el salario real fijo que tuviera. En este caso, el trabajador podrá optar por una indemnización de la misma cuantía que la fijada por la Seguridad Social, causando baja en MCSE.

4. Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.

a) **Enfermedad común o accidente no laboral.**—A los trabajadores declarados en esta situación por el Organismo competente, MCSE les abonará el mismo complemento y con los mismos requisitos que lo establecido en el apartado 3 a) 1 de este mismo artículo.

El trabajador podrá optar por percibir una indemnización consistente en doce mensualidades de la pensión que le asigne la Seguridad Social por las cotizaciones en MCSE, renunciando en este caso, a los complementos establecidos en los artículos 116 y 117 del presente Convenio.

b) **Accidente de trabajo o enfermedad profesional.**—Cuando esta situación se deba a accidente de trabajo o enfermedad profesional contraída al servicio de MCSE, en todo caso se abonará al trabajador el total de la diferencia de la pensión asignada por la Seguridad Social y su sueldo real fijo en la fecha de efectos fijada por la resolución del Organismo competente que fije la incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, si ésta se produjese antes de agotarse el plazo establecido para la Incapacidad Laboral Transitoria.

5. Gran invalidez.

a) **Enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional.**—Los trabajadores de MCSE que sean declarados por el Organismo competente en este grado de invalidez, obtendrán los mismos beneficios a que se refieren los apartados 4 a) y 4 b) según los casos, y no será tenida en cuenta para la fijación del complemento la cantidad asignada por el Organismo competente y destinada a terceras personas o a gastos de internamiento en una Institución.

Art. 85. **Excedencia voluntaria.**—MCSE concederá al personal de plantilla, que como mínimo cuente con una antigüedad de dos años a su servicio el pase a la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años. Para acogerse a otra excedencia voluntaria deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

La mujer trabajadora tendrá derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo, a contar desde la fecha del parto. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. La mujer que se halle en la situación a que se refiere el apartado precedente podrá solicitar el reintegro en MCSE, que deberá destinarse a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

La petición de excedencia habrá de formularse con un mes de anticipación, por lo menos, y en igual plazo antes de finalizar aquella la de reintegro, volviendo automáticamente el interesado a un puesto de la categoría que ocupaba antes de pedir la excedencia.

Transcurrido el plazo de excedencia sin reintegrarse, el excedente perderá todos sus derechos.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto.

Durante la excedencia del trabajador, su plaza será cubierta de acuerdo con lo que se consigna en los dos párrafos del artículo 83 para los casos de sustitución de enfermos.

Art. 86. **Excedencia forzosa.**—El personal pasará a esta situación cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

a) **Nombramiento para cargo político,** cuando tal designación haya de hacerse por Decreto u Orden ministerial.

b) **Designación para altos cargos de dirección:** Director Gerente, Director de Departamento, Director y Administrador.

c) **Nombramiento para cargos sindicales,** cuando dicho cargo haya de ocuparse por decisión de las propias Centrales Sindicales.

En los casos a), b) y c) la excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine, y terminado este plazo, dará derecho a ocupar la misma plaza que el interesado desempeñaba al pasar a excedente, debiendo solicitar el reintegro dentro del mes siguiente.

d) **Enfermedad.** En este caso el personal enfermo pasará a la situación de excedencia forzosa al término de la situación de incapacidad laboral transitoria. La Empresa podrá vigilar la realidad de la enfermedad y determinar si el trabajador se encuentra en condiciones de reintegrarse al trabajo, cubriendo recurso ante la Jurisdicción de Trabajo, en caso de disconformidad.

El tiempo de excedencia por esta causa no dará lugar a as-

censos ni se computará como en activo a efectos de aumentos periódicos por años de servicio.

La sustitución en los casos a), b) y c) se realizará de acuerdo con lo dispuesto en los dos últimos párrafos del artículo 83 para los casos de sustitución de enfermos.

Art. 87. El personal femenino que contraiga matrimonio podrá optar entre continuar trabajando en MCSE o rescindir su contrato de trabajo con una indemnización equivalente a un mes por año de servicio, con derecho a reincorporarse, si hubiera vacante, si quedase viuda o el marido resultase incapacitado, o pasara a la situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año y superior a tres sin recibir en este caso, indemnización alguna.

Art. 88. **Personal en Servicio Militar.**—Los trabajadores que se incorporen a filas, tendrán reservados sus puestos de trabajo, durante el período que comprenda el Servicio Militar reglamentario y dos meses más, computándose dicho período de tiempo a efectos de antigüedad.

El personal fijo que se incorpore al Servicio Militar y tenga una antigüedad mínima de dos años en MCSE, tendrá derecho, mientras permanezca en aquella situación, a percibir una gratificación equivalente al 60 por 100 del salario base fijado para su categoría y de su correspondiente antigüedad.

Los que reuniendo iguales requisitos tengan reconocidos en su cartilla de la Seguridad Social a la esposa, hijos o padres a su cargo, percibirán una gratificación equivalente al 80 por 100 de los haberes líquidos que tuviesen acreditados en la fecha de su incorporación al Servicio Militar, garantizándose en todo caso, la totalidad del salario base reconocido para su categoría laboral y la correspondiente antigüedad.

Cuando por cualquier causa y debidamente autorizado, este personal realice trabajos retribuidos en MCSE durante el tiempo de su Servicio Militar, percibirá en su caso, la diferencia hasta el sueldo que le corresponda.

Si el trabajador fijo no se reincorpora a su puesto en el plazo de dos meses señalado en el párrafo primero de este artículo, causará baja en la Empresa.

Art. 89. **Licencias.**—El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándola adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración durante:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa, de enfermedad grave, de intervención quirúrgica, o fallecimiento del cónyuge, padre, madre o hijo de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.

c) Un día por traslado de su domicilio habitual.

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

e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional.

f) La mujer trabajadora, tendrá derecho al menos a un período de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho semanas después del parto. El período posnatal será en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

g) Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción en la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

h) El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos un tercio de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente. Este derecho solo podrá ejercitarlo uno de los cónyuges.

i) Un día que podrá ampliarse hasta dos más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, por matrimonio de hijos, nietos, hermanos, padre o madre de uno u otro cónyuge.

j) Un día para la inscripción de hijo en el Registro Civil.

k) Un día por bautizo, o primera comunión de hijo o nieto.

l) Cuarenta horas laborales mensuales, todos los representantes de los trabajadores, para el desempeño de las tareas inherentes a su representatividad.

m) Una hora laboral mensual para todos los trabajadores, a los efectos de asistencia a asambleas o reuniones de interés general, siempre que éstas sean convocadas de acuerdo con la legislación vigente.

CAPÍTULO VIII

Premios, faltas y sanciones

Art. 90. **Premios.**—La Dirección-Gerencia del Organismo, bien sea a su propia iniciativa o a propuesta de Directores o Administradores de las Unidades de Producción, o de los Comités de Empresa, podrá conceder premios a los trabajadores que por su conducta laboriosidad u otras cualidades notables, se hagan acreedores a dicha recompensa, que será acordada discrecionalmente.

También se podrán conceder premios en cualquier momento, por actos heroicos realizados en casos de siniestro, catástrofes naturales, prevención de accidentes u otros análogos.

Los premios podrán consistir en cantidades en metálico, becas para cursillos de perfeccionamiento o viajes de estudios al extranjero, o aumento de vacaciones.

Tales recompensas se harán constar en el expediente personal del interesado.

Art. 91. *Premios de permanencia.*—Los trabajadores que lleven veinte años de permanencia en la Empresa, percibirán un premio de una mensualidad de su salario real, dos mensualidades a los treinta años y tres mensualidades a los cuarenta años.

Art. 92. *Faltas y sus clases.*—Todo acto u omisión de un trabajador contra la disciplina o régimen de trabajo, se clasificará en atención a su trascendencia, importancia o malicia en: leve, grave y muy grave.

La determinación de faltas de cada uno de los indicados grupos que se efectúa en los artículos siguientes es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquellas.

Art. 93. *Faltas leves.*—Son faltas leves las siguientes:

1.ª La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada superior a diez minutos, e inferior a treinta minutos. Cuatro faltas cometidas dentro del período de un mes, serán consideradas leves.

2.ª No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.ª El abandono sin causa justificada del servicio, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causare perjuicio de alguna consideración a MCSE o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo esta falta podrá considerarse como «muy grave», según los casos.

4.ª Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.ª Falta de aseo y limpieza personal.

6.ª No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7.ª No comunicar al MCSE los cambios de residencia o domicilio.

8.ª Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias del centro de trabajo o durante actos de servicio.

9.ª Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Art. 94. *Faltas graves.*—Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1.ª Más de cinco faltas no justificadas de puntualidad al trabajo cometidas durante un período de treinta días. Cuando se tuviese que relevar a un compañero bastará con una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como grave.

2.ª Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.

3.ª No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos casos se considerará «muy grave».

4.ª Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5.ª La simulación de enfermedad o accidente.

6.ª La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio. Si empicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para el Organismo, podrá ser considerada «muy grave».

7.ª Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por aquél.

8.ª La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9.ª La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada «muy grave».

10. La reincidencia en faltas leves, siempre que se cometan dentro de un período de un mes, a partir de la primera falta de la citada graduación.

11. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencias al trabajo cometidas en un período de tres meses, y veinte durante un semestre.

12. Incurrir los Correctores tipográficos reiteradamente en erratas u omisiones de corrección, siempre que las circunstancias en que se desarrolló su trabajo no justifiquen tales erratas u omisiones.

Art. 95. *Faltas muy graves.*—Se considerarán como tales las siguientes:

1.ª Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, emplear para usos propio herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo; trabajar para otra Empresa infringiendo lo dispuesto en este Convenio.

2.ª El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3.ª Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar defectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4.ª La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso las de duración superior a seis años dictadas por los Tribunales de Justicia, por delito doloso.

5.ª La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

6.ª La embriaguez durante el servicio o fuera del mismo, siempre que fuese habitual y afecte a su trabajo.

7.ª Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa y de los trabajadores.

8.ª Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

9.ª Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados.

10. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusable.

11. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

13. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

14. La reincidencia en falta grave, siempre que se cometan dentro de un período de tres meses a partir de la primera falta de la citada graduación, aunque, las faltas sean de distinta naturaleza.

Art. 96. *Sanciones.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

— Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

c) Por faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de once a ciento veinte días.

— Traslado forzoso.

— Despido.

Art. 97. La Empresa anotará en los expedientes personales de sus empleados las sanciones por faltas graves o muy graves que les fueren impuestas y los premios a que se hubieran hecho acreedores, pudiendo anotar también las reincidencias en faltas leves.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior la deslealtad o el abuso de confianza prescribirán a los dieciocho meses de la comisión del hecho.

No podrán imponerse sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador.

Art. 98. *Tramitación.*—Corresponde a la Dirección del Organismo o a la persona en quien delegue, la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección del Organismo serán siempre recurribles y revisables ante la Magistratura de Trabajo. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita, haciendo constar la fecha y hechos que la motivan.

Antes de sancionar las faltas muy graves, será oído el trabajador.

Art. 99. *Abuso de autoridad.*—Cuando un superior realizase un hecho arbitrario, con evidente perjuicio de un inferior y con patente transgresión de un precepto legal, tal acto se estimará como abuso de autoridad, siendo considerado como falta muy grave, instruyéndose el oportuno expediente, en el cual interpondrá el Comité de Empresa.

El trabajador interesado, pondrá en tales casos el hecho en conocimiento de la Dirección de la Empresa, para lo cual lo advertirá por escrito a su Jefe inmediato o al superior de éste, si fuera el mismo el que hubiera realizado la infracción, debiendo elevar la queja por el oportuno conducto jerárquico hasta llegar a la Dirección de la Empresa. Si cualquiera de los jefes integrantes del referido escalonamiento no cumpliera con lo obligado o, a pesar de hacerlo, se insistiera en la ilegalidad cometida, el perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior a quince días, personalmente o a través de su Comité de Empresa a la Delegación Provincial de Trabajo. Si ésta creyese que existe infracción, ordenará a la Empresa el envío de los antecedentes del asunto, y si, previos los asesoramiento pertinentes resultare probado el hecho, resolverá lo que proceda.

Art. 100. *Reclamaciones.*—Salvo en el ejercicio de las acciones por despido, toda reclamación, petición u observación que por cualquier causa decida formular un trabajador al servicio de MCSE deberá ser dirigida al Director Gerente del Organismo por conducto de sus Jefes inmediatos.

Si en el plazo de treinta días naturales no se hubiese resuelto expresamente, quedará expedita la vía que proceda en cada caso, todo ello sin perjuicio de las facultades que la normativa vigente reconoce a los representantes de los trabajadores.

Las reclamaciones serán cursadas con el informe del Comité de Empresa del centro de trabajo correspondiente.

Cuando la reclamación que se formula afecte directamente al superior inmediato, podrá el trabajador cursarla a través del de rango superior.

Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de que el trabajador pueda, a continuación, hacer uso de los derechos que le confiere el artículo 145 de la Ley de Procedimiento Administrativo en relación con el 50 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Art. 101. *Rescisión del contrato por el trabajador.*—Todo trabajador que desee rescindir su contrato de trabajo, deberá notificarlo por escrito y por conducto reglamentario al Director o Administrador de su unidad de producción, según se trate de personal de Redacción o de otros grupos profesionales, con la siguiente antelación:

Técnicos y personal de Redacción: Treinta días naturales. Administrativos: Quince días naturales.

Personal operario y subalterno: Ocho días naturales.

El incumplimiento de los plazos de preaviso señalados supondrá para el trabajador la pérdida del derecho a la percepción de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, participación en beneficios y vacaciones que pudieran corresponderle.

Art. 102. *Sanciones a la Empresa.*—El conocimiento y sanción de las infracciones de la normativa laboral por parte de la Empresa corresponden a la Autoridad laboral competente, mediante la tramitación del oportuno expediente.

Cuando en un centro de trabajo, se falte reiteradamente a las prescripciones de este Convenio o a las Leyes reguladoras del trabajo, el Jefe que está al frente incurrirá en falta muy grave, y a parte de la sanción económica que a la Empresa pueda imponerse, podrá ser también inhabilitado temporal o definitivamente para ocupar dicho puesto de trabajo u otro semejante de jefatura en MCSE.

CAPITULO IX

Seguridad e Higiene en el trabajo

Art. 103. Los centros de trabajo afectados por este Convenio cumplirán las disposiciones de carácter general dictadas sobre prevención de accidentes e higiene del trabajo que les sean de aplicación y las especiales señaladas en el presente capítulo.

Las secciones donde se trabaje con elementos de cierta toxicidad, como plomo, disolventes, etcétera, serán dotadas de los necesarios equipos protectores de seguridad.

Caso de que la comisión de Seguridad e Higiene estime la existencia de un nivel de toxicidad igual al mínimo establecido por la Legislación de Seguridad e Higiene en el Trabajo y las estimaciones internacionales comunicadas por la Oficina Internacional de Trabajo, la Empresa vendría obligada a adoptar las medidas específicas apropiadas.

Art. 104. Los centros de trabajo deberán constituir Comités de Seguridad e Higiene en la forma y con los cometidos que se les asigne por las disposiciones vigentes sobre la materia.

Art. 105. Todos los locales dispondrán de buena ventilación natural o forzada, de forma que en ningún caso exista adhirido carbónico en proporción superior a 8/10.000. Se dispondrán adecuadas instalaciones de aspiración localizadas en la sección de grabado de los talleres de fotograbado, en las máquinas de dorar y plantear, en los calderines de fundición de metal y de estereotipia, o en los departamentos de fundición de tipos y en los talleres de huecograbado. Contra las determinaciones que sobre este particular adopte la Inspección de Trabajo cabe recurso en el plazo de diez días ante la Dirección General de Trabajo.

La temperatura de los locales según las diversas estaciones del año, será tal que permita la realización de los trabajos en buenas condiciones singularmente en invierno y en trabajos nocturnos. La calefacción en los establecimientos de importancia deberá hacerse mediante instalaciones centrales de aire caliente o vapor, quedando prohibido el emplazamiento de estufas en las proximidades de lugares que ofrezcan riesgo de incendio. Los diferentes departamentos de los establecimientos de prensa deberán disponer de una buena iluminación con luz natural, y, en su defecto, iluminación artificial ateniéndose, en cuanto a las intensidades de iluminación, en este último caso, a las expresamente señaladas por el artículo 19 de la Orden de 28 de agosto de 1940: 60-90 lux para iluminación general en los talleres y 90 a 200 para los trabajos de composición, litografía, retoque, imposición y grabados.

Además de la rigurosa observancia de la intensidad de iluminación señalada se cuidará especialmente de evitar la acción directa de los rayos luminosos sobre la vista del trabajador, así como la producción de deslumbramientos de cualquier clase.

Art. 106. Las cajas de composición deberán limpiarse diariamente,

una vez terminada la jornada de trabajo, utilizando mecanismos aspiradores, o, en su defecto, sirviéndose del fuelle, con la obligación, en este último caso, de proveer al obrero que efectúe la limpieza, de la adecuada mascarilla respiratoria.

El criol de las máquinas de composición mecánica deberá permanecer constantemente cerrado y será dotado de cubierta adecuada que asegure un perfecto cierre en el caso de alimentación automática.

Art. 107. Queda prohibida de un modo general la limpieza de las máquinas en marcha, según lo dispuesto por la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de marzo de 1971.

Las fresas de estereotipia estarán provistas de pantalla de vidrio protectora o, en su defecto, el operario realizará su trabajo provisto de gafas que le protejan contra la proyección de las partículas metálicas.

Los dispositivos de seguridad de las diferentes máquinas deberán mantenerse en buen estado de conservación y funcionamiento, correspondiendo esta obligación conjunta al empresario y trabajador, y siendo obligación ineludible de este último la utilización de dichos dispositivos. Se señalan especialmente como máquinas peligrosas las rotativas.

Los obreros que trabajan en las máquinas de gran velocidad deberán llevar ropas ceñidas (con puños ajustados), prescindiendo en absoluto del uso de la corbata o cualquier otra prenda suelta.

Art. 108. En las máquinas de impresión de gran velocidad que utilicen tintas a base de disolventes inflamables (xilol, gasolina, etcétera), se dispondrán tomas de tierra adecuadas para recoger las carga electrostáticas que se producen por rozamiento entre el papel y los órganos de la misma, así como depósito de recogida de tinta para poder vaciar rápidamente los tinteros en caso de incendio. En las proximidades de estas máquinas se dispondrán extintores adecuados para poder atacar inmediatamente cualquier fuego que se produzca, quedando terminantemente prohibido fumar en sus inmediaciones.

Los papeles y trapos sucios se recogerán en recipientes cerrados, recogiendo asimismo en un lugar aparte el papelote y la recortadura.

Lo almacenes y depósitos de tintas y disolventes se considerarán como locales que ofrecen especial peligro de incendio, quedando sometidos a las prescripciones señaladas en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de marzo de 1971.

Caso de no disponer en estos locales de suficiente ventilación natural se recurrirá a una ventilación forzada que asegure la evacuación al exterior de los vapores producidos.

Art. 109. Es obligación de MCSE el suministrar guantes protectores a aquellos trabajadores que intervengan en la manipulación de tintas, disolventes ácidos y demás sustancias peligrosas.

En las secciones de los talleres en que por la índole de los trabajos no sea posible mantener el pavimento seco, se proveerá al personal de calzado adecuado que le proteja contra la humedad.

Art. 110. Se dispondrán cuartos-vestuarios independientes para ambos sexos y proporcionados al censo obrero de cada uno de ellos, con sus correspondientes armarios y colgadores individuales y banquetas.

El número de lavabos con agua corriente y duchas de que se disponga en los cuartos de aseo, estará igualmente proporcionado al número de trabajadores, siendo obligación de los mismos, que deberá ser exigida rigurosamente por MCSE o por sus encargados, la de proceder, una vez terminado el trabajo, al lavado de las manos, empleando los jabones adecuados, que serán suministrados por el propio empresario.

Art. 111. En todos los establecimientos existirá un número conveniente de grifos o fuentes surtidores, que proporcionará en condiciones el agua precisa para la bebida de los trabajadores, disponiendo al efecto de los adecuados aparatos filtrantes o depuradores.

Art. 112. A los trabajadores de la sección de preparación de cilindros del huecograbado, así como a los que trabajen con purpurinas, les suministrará MCSE gratuita y diariamente, un litro de leche, que deberán aquéllos consumir en el propio establecimiento, sin que quepa en forma alguna reemplazar esta prestación en especie por su equivalente metálico.

Art. 113. Todos los establecimientos dispondrán de un botiquín adecuado para poder efectuar las primeras curas de urgencia en caso de accidente, debiendo figurar al frente del mismo un Ayudante Técnico Sanitario de MCSE, cuando el número de trabajadores sea de 250 o superior.

Art. 114. *Reconocimiento médico.*—Todo operario que vaya a ser empleado en trabajos o manipulaciones con plomo, cobre, anilinas, disolventes, xilol y demás disolventes, deberá ser sometido al correspondiente reconocimiento médico cuyo resultado decidirá o no la admisión o prestación del trabajo.

Medios de Comunicación Social del Estado dispondrá que se realice a todos los trabajadores de la Empresa y éstos vendrán obligados a aceptarlo, un reconocimiento médico cada seis meses para el personal con puesto de trabajo en ambiente tóxico, y anual para el resto de los trabajadores.

Todos los expresados reconocimientos médicos correrán a cargo de la Empresa, debiendo quedar constancia de los mismos a los efectos de las inspecciones oportunas.

Queda prohibido emplear mujeres y varones menores de dieciocho años en los trabajos señalados en el párrafo primero de este artículo, para los cuales se exige la práctica del reconocimiento médico.

CAPITULO X

Mejoras sociales

Art. 115. Las prestaciones concedidas en los casos de jubilación por la correspondiente Mutualidad, cuando dicha jubilación se produzca a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se complementarán por MCSE con sujeción a la siguiente escala:

Por treinta años de servicio, el total de la diferencia.
De veinticinco a veintinueve años, el 90 por 100 de la diferencia.

De veinte a veinticuatro años de servicio, el 80 por 100 de la diferencia.

De quince a diecinueve años de servicio, el 75 por 100 de la diferencia.

De diez a catorce años de servicio, el 70 por 100 de la diferencia.

No tendrán derecho a este complemento de jubilación quienes lleven menos de diez años de servicio activo en MCSE.

Los complementos de jubilación a que se refiere este artículo se computarán en función de la diferencia que resulte entre la cuantía de la pensión reconocida por la entidad gestora y los ingresos brutos fijos.

Los complementos de jubilación a que se refiere la escala anterior serán concedidos a quienes se jubilen cumplidos los sesenta y cinco años y antes de cumplir los sesenta y seis años de edad.

La jubilación antes o después de este tope de edad, podrá ser objeto de pacto entre MCSE y el trabajador, siempre con el informe del Comité de Empresa correspondiente.

Serán estudiadas preferentemente las solicitudes de jubilación de aquellos trabajadores que, teniendo cumplidos los sesenta años de edad, tengan reconocidos cuarenta años de antigüedad en la Empresa.

Durante el primer semestre de vigencia del presente Convenio, MCSE incrementará de común acuerdo con el Comité Central los complementos de jubilación de inferior cuantía, teniendo en cuenta la pensión que el personal jubilado perciba en la actualidad de la Mutualidad o Mutualidades correspondientes.

Art. 116. Complementos y subsidios de viudedad y orfandad.—Al fallecimiento del trabajador que haya servido en MCSE el período de carencia exigido por las disposiciones vigentes en materia de Seguridad Social, siempre que tenga hijos menores de veintiún años y hasta que no excedan de esa edad, MCSE abonará a la viuda, en todo caso, o al viudo incapacitado, un complemento sobre la pensión que le asigne la Mutualidad y/u otras Entidades hasta el importe total del salario bruto fijo. Tendrán derecho a este complemento los hijos menores de veintiún años en el caso de que no existan el padre o la madre acreedores al mismo.

Si la muerte se produjese por accidente de trabajo o enfermedad profesional, contraída durante su servicio a MCSE, no se exigirá antigüedad alguna para percibir los complementos citados, por lo que, en este caso, los beneficiarios percibirán el salario bruto fijo o la correspondiente diferencia, en su caso.

Art. 117. MCSE concederá a las viudas y en todo caso a los viudos incapacitados, y, en su defecto, a los huérfanos de los trabajadores que no hayan cumplido los veintiún años de edad, y a falta de éstos, a la madre en estado de viudedad que dependiera del trabajador que fallezca, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio y que no puedan ser beneficiarios de cuanto se establece en el artículo anterior un complemento sobre la pensión que les asignase la Seguridad Social que garantice, en todo caso, la percepción de 22.000 pesetas mensuales.

Este complemento se establece con independencia de lo previsto en el artículo 121 como «Ayuda a hijos subnormales».

Art. 118. Seguro colectivo de vida.—El Organismo con la intervención del Comité Central de trabajadores gestionará la contratación de una póliza de seguro de vida, con vigor del 1 de enero al 31 de diciembre de 1980, extensible a toda la plantilla. El 100 por 100 de la prima correspondiente será costado por el Organismo.

Art. 119. Formación y promoción profesional.—Cuando MCSE organice cursos destinados a la formación, promoción o reconversión profesional de sus trabajadores y su costo sea sufragado por él en todo o en parte, comprendiendo dentro de dichos gastos de matriculación, material docente y cualquier otro relacionado con dichos cursos, así como los de desplazamiento y dietas del personal que a ellos asistan, dicho importe total será comunicado a los Comités de Empresa de las unidades de producción afectadas para su conocimiento.

El trabajador que participe en los referidos cursos, se obliga a reembolsar a MCSE la parte proporcional que le pudiera corresponder en los gastos del curso, sin exclusión alguna, siempre que hayan sido abonados por MCSE, cuando resolviese voluntariamente su contrato con éste, por causas distintas a las previstas en el artículo 21.2 de la Ley de Relaciones Laborales o Norma que le sustituya, o diese lugar a despido declarado procedente dentro del primer año, a contar desde el comienzo del curso.

Si dicha resolución de despido se produce con posterioridad a dicho primer año, la obligación queda reducida al 50 por 100, y si se produjese en el tercer año, a un 25 por 100.

Art. 120. Ayudas al estudio.—MCSE distribuirá entre su personal reglamentado un fondo de tres millones de pesetas a través de la Comisión Consultiva correspondiente.

Art. 121. Ayuda a hijos subnormales.—A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, MCSE abonará mensualmente 5.000 pesetas a los trabajadores que tengan reconocida la prestación de la Seguridad Social por hijos subnormales, o que aun cuando no la tuviesen, MCSE los considerase acreedores a ello por este motivo. MCSE podrá abonar dicha cantidad directamente al Centro que corresponda en los casos de enseñanza o asistencia gratuita.

Art. 122. Derecho preferente del personal vinculado al Organismo.

1. Las viudas o viudos de los trabajadores que hayan prestado servicio en MCSE o en la extinguida Delegación Nacional de Prensa y Radio del Movimiento y que no hubiesen cumplido cincuenta y cinco años de edad, tendrán derecho preferente en igualdad de condiciones, para ingresar al servicio de MCSE. Las viudas que se acojan a los beneficios de este apartado, no tendrán derecho al complemento referido en los artículos 116 y 117.

Para todos los puestos de trabajo en los que se requiera estar en posesión del correspondiente título, tendrán preferencia, en igualdad de condiciones, los trabajadores que hubiesen realizado los estudios correspondientes durante la prestación de sus servicios en MCSE o la extinguida Delegación Nacional de Prensa y Radio del Movimiento.

CAPITULO XI

Disposiciones varias

Art. 123. Reconversión profesional.—Ante la aplicación de nuevas tecnologías, que obliguen a prescindir de determinadas especialidades profesionales actuales, MCSE quedará obligado a tomar las previsiones necesarias, con un mínimo de seis meses de antelación, para organizar la reconversión de los trabajadores afectados, los cuales deberán pasar a ocupar los nuevos puestos de trabajo o, caso de existir dificultades de adaptación, podrán ser destinados a otros puestos dentro de la misma categoría, sin que sufran perjuicio su categoría profesional ni el salario que vinieren percibiendo.

Art. 124. Cesión o traspaso de Empresas.—El cambio de titularidad de MCSE, o en un centro autónomo del mismo, no extinguirá por sí misma la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos inter vivos, el cedente, y, en su defecto, el cesionario, están obligados a notificar dicho cambio a la representación de los trabajadores o Comité de la Empresa cedida, respondiendo ambos, solidariamente, durante tres años, de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y cesionario, responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión esté incurso en el artículo 499 bis del Código Penal.

Art. 125. Respeto a las condiciones más beneficiosas.—Por ser condiciones mínimas las establecidas en este Convenio, habrán de respetarse las que vengán implantadas por disposición legal o costumbre inveterada, cuando examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para todo el personal de MCSE o para una Sección específica de las que componen la industria de Prensa.

En todo caso, se respetarán como condiciones más beneficiosas, si existieran, las siguientes:

- Las jornadas de trabajo establecidas con carácter normal inferiores a las fijadas por este Convenio o la jornada intensiva normal o en determinadas épocas del año.
- Los sueldos o salarios mínimos superiores a los que se fijan en el cuadro de salarios.
- Las vacaciones de mayor duración.
- Pluses extraordinarios percibidos con carácter periódico, cuyo importe sea superior al que resulte de aplicar las normas reglamentarias.
- Las primas, premios, pluses y devengos extrasalariales cuando su cuantía fuese superior a la determinada en este Convenio o no estuviesen establecidas en el mismo.
- El plus de 9,25 pesetas, Rotativas, a título personal.

Por ser el mantenimiento de condiciones más beneficiosas una cuestión de hecho, cuantas dudas surjan en la aplicación de este artículo se resolverán en primera instancia por la Delegación Provincial de Trabajo respectiva, previos los oportunos informes, pudiendo recurrirse en alzada contra el acuerdo del mismo ante la Dirección General de Trabajo en el plazo reglamentario.

Art. 126. En el supuesto de dos o más normas laborales tanto estatales como pactadas, se estará a lo dispuesto, en cada momento, en la legislación vigente sobre orden de prelación de normas.

Art. 127. Vinculación a la totalidad.—En el supuesto de que la Dirección General de Trabajo no aprobase alguno de los artículos del presente Convenio, éste quedaría sin efecto debiendo reconsiderarse totalmente su contenido, salvo que la parte afectada renuncie expresamente a su impugnación.

Art. 128. Compensaciones y absorciones.—Las mejoras económicas que se establecen en el presente Convenio, serán compensables y absorbibles con los aumentos de retribución que se establezcan por normas legales posteriores a la fecha de entrada en vigor del mismo.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y en cómputo anual, superan el nivel total del mismo, excepto los pluses de antigüedad, nocturnidad, insularidad y 8 por 100 de beneficios, que lo serán en sí mismos.

Art. 129. *Control de plus de nocturnidad.*—MCSE, conjuntamente con los Comités de Empresa, se compromete a controlar rigurosamente el abono de cantidades por el concepto de trabajo nocturno, de acuerdo con el número de horas realmente trabajadas.

CAPITULO XII

Comisión Paritaria

Art. 130. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 38/1973, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajadores, se crea una Comisión Paritaria como Organismo de interpretación, estudio y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio.

Art. 131. Son funciones específicas de dicha Comisión Paritaria las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. Estudio de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
4. Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

Art. 132. La Comisión Paritaria estará compuesta por un Presidente, un Secretario y doce Vocales, seis designados por la representación de los trabajadores y otros seis por MCSE.

El Presidente y el Secretario de dicha Comisión serán elegidos de entre sus miembros por la propia Comisión. En caso de desacuerdo se solicitará su nombramiento a la autoridad laboral.

Art. 133. La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las representaciones.

Art. 134. La Comisión Paritaria podrá actuar por medio de ponencias para considerar asuntos especializados. En todo caso la composición de dichas ponencias tendrá carácter paritario.

Art. 135. Para que sean válidas las reuniones de la Comisión Paritaria será necesaria al menos la asistencia de cuatro de los Vocales designados por la representación de los trabajadores.

Art. 136. Están facultados para plantear cuestiones derivadas de la aplicación del presente Convenio ante la Comisión Paritaria será necesaria al menos la asistencia de cuatro de los trabajadores por sí o a petición de cualquier trabajador incluido en el ámbito personal del Convenio.

Art. 137. La Comisión Paritaria será convocada por su Presidente, de acuerdo con las disposiciones vigentes, y a solicitud de cualquiera de las dos partes que la integran.

Art. 138. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9.º, párrafo 2.º de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, la Comisión Paritaria decidirá, en el plazo de diez días, por acuerdo mayoritario simple de cada una de las dos representaciones que la integran. Si este acuerdo mayoritario no se hubiese producido, el Presidente de la Comisión Paritaria remitirá lo actuado a la autoridad laboral que hubiese homologado el Convenio dentro del plazo de tres días, a contar desde el siguiente al de la fecha en que se hubiese adoptado la decisión.

CAPITULO XIII

Representatividad laboral

Art. 139. *Comité Central.*—En MCSE funcionará un Comité Central de Trabajadores o Comité Intercentros, formado por doce miembros elegidos de forma personal, directa y secreta por los miembros de los Comités de Centro o, en su caso, por los Delegados de personal. La elección se realizará de entre ellos y de forma proporcional.

Serán competencias del Comité Central o Intercentros, todas las reconocidas por la legislación vigente en cada momento con carácter general a los Comités de Empresa de Centros de Trabajo, y muy especialmente a aquellas que éstos le deleguen de forma expresa una vez agotadas las vías de actuación a su nivel. Asimismo, el Comité Central estará facultado para intervenir a todos los efectos, en la negociación colectiva que afecte a los trabajadores de MCSE, y en todos aquellos otros temas que afecten de alguna manera a la mayoría de los trabajadores en el ámbito de su representación. El Comité Central, como Organismo colegiado, tendrá capacidad para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia, conforme a la legislación vigente.

El Comité Central deberá reunirse, en reunión ordinaria, cada dos meses, y en sesión extraordinaria, en casos de especial importancia, siempre que lo solicite un tercio de los Comités de Centro.

La duración del mandato de los miembros del Comité Central o Intercentros será de dos años.

A los miembros del Comité Central se les reconocerán con carácter general las garantías y derechos sindicales que la

legislación vigente, en cada caso, reconoce a los miembros de los Comités de centro de trabajo de más de 751 trabajadores.

Art. 140. Las Asambleas de los Trabajadores, a que se hace referencia en el apartado m) del artículo 89, podrán ser convocadas por el Comité de Empresa, por sí o a petición de al menos el 20 por 100 de los trabajadores del Centro respectivo.

Art. 141. Derechos y garantías de las Secciones Sindicales.

1. MCSE reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un Sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las Empresas. Los Sindicatos podrán remitir información a todos aquellos centros de trabajo en los que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

2. MCSE respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicales libremente, no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

3. MCSE no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo, de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

4. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, MCSE pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente el delegado, que deberá ser trabajador en activo en MCSE y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente, y quien a su vez le acreditará ante la Empresa, un tablón de anuncios, que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

5. El delegado sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y Convenio Colectivo a los miembros de los Comités de Empresa.

CAPITULO XIV

Disposiciones transitorias

1.ª *Personal procedente de otros organismos.*—El presente Convenio será de aplicación en todo su articulado a los trabajadores que, por imperativo legal, hayan sido adscritos a la plantilla de MCSE o tengan derecho a ello.

2.ª Cuando nuevas técnicas o diferentes sistemas de organización en los Centros de Trabajo, hagan necesario crear nuevos puestos de trabajo, éstos serán definidos y clasificados por la Autoridad Laboral en la forma establecida en la legislación vigente.

Mº DE COMERCIO Y TURISMO

10151

ORDEN de 27 de marzo de 1980 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia de la Audiencia Nacional, dictada con fecha 23 de enero de 1980, en el recurso contencioso-administrativo número 41.040, interpuesto contra resolución de este Departamento, de fecha 17 de mayo de 1978, por «Miguel Calatayud, S. A.».

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 41.040, ante la sala de lo Contencioso-Administrativo de la excelentísima Audiencia Nacional, entre «Miguel Calatayud, S. A.», como demandante, y la Administración General del Estado, como demandada, contra resolución de este Ministerio de fecha 17 de mayo de 1978, sobre sanción, se ha dictado con fecha 23 de enero de 1980 sentencia, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Desestimamos el recurso número cuarenta y un mil cuarenta, interpuesto contra Resolución del Director general de Consumidores de seis de diciembre de mil novecientos setenta y siete y del Ministro de Comercio y Turismo de diecisiete de mayo de mil novecientos setenta y ocho, debiendo confirmar como confirmamos los mencionados acuerdos por ser conformes a derecho; sin mención sobre costas.»

En su virtud, este Ministerio ha tenido a bien disponer se cumpla en sus propios términos la referida sentencia, publicándose el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado», todo ello en cumplimiento de lo previsto en el artículo 105 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de fecha 27 de diciembre de 1956.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y demás efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 27 de marzo de 1980.—P. D., el Subsecretario de Comercio, Agustín Hidalgo de Quintana.

Ilmo. Sr. Subsecretario de Comercio.