

V. JORNADA Y VACACIONESArt. 27 : JORNADA

La jornada de trabajo queda establecida para el presente año 1.983 en 1.880 horas, que se realizarán a razón de 8 horas diarias continuadas de lunes a viernes, ambos inclusive, y un sábado de cada seis asimismo de 8 horas trabajándose este en turno rotativo de mañana entre todo el personal, siendo la distribución del número de trabajadores en dichos turnos rotativos competencia de la empresa. La jornada reflejada en el párrafo anterior regirá hasta la entrada en vigor de la futura Ley en que se fijará la jornada semanal máxima; reuniéndose cuando sea publicada dicha Ley en el B.O.E. la Comisión Negociadora de este Convenio con el fin de adecuar la jornada de todo el Sector de Laboratorios Cinematográficos a la futura Ley; sin perjuicio de las disposiciones de cualquier rango legal reguladores de dicha adecuación.

La recuperación de puentes se hará en cada empresa según su acuerdo entre la empresa y los trabajadores teniendo en cuenta las necesidades de trabajo de las mismas, debiendo estar confeccionado el calendario laboral de cada turno, incluyendo la recuperación de los puentes, antes del 14 de Febrero.

En caso de enfermedad o falta justificada de un trabajador el sábado que hubiese de trabajar, vendrá obligado a su recuperación en otro sábado distinto, dentro de los tres siguientes a su reincorporación, entendiéndose que a cada sábado, le corresponde una hora 20 minutos de trabajo.

La jornada de trabajo que se menciona, respetará en todo caso los turnos que cada empresa tuviese legalmente autorizados.

En la jornada de tarde el período de nocturnidad comenzará a computarse a partir de las 11 horas de la noche.

Art. 28 : VACACIONES

El período de vacaciones se disfrutará en los meses de Julio, Agosto y Septiembre, si por necesidades de la empresa, algún productor disfrutara las vacaciones fuera de dichos meses, se le gratificará con medio mes de su salario real. Las vacaciones anuales quedan fijadas en treinta días naturales, siendo proporcional su disfrute al tiempo trabajado.

Art. 29 : RECUPERACION DE PUENTES

Los puentes del año se harán recuperándolos mediante el trabajo de tantos sábados como número de ellos existan, sin que ello pueda suponer alteración de los turnos rotativos de recuperación que en el apartado de jornada se especifican.

Se entienden por puentes a estos efectos, cuando un día laboral esté situado entre dos festivos.

VI PREMIOS, LICENCIAS Y JUBILACIONArt. 30 : PREMIOS DE NUPIALIDAD Y DE NATALIDAD

Las Empresas concederán una gratificación de 7.835,— pesetas y un permiso retribuido de 15 días naturales a todo trabajador que contraiga matrimonio. En caso de nacimiento de cada hijo se abonarán 3.918, pesetas y se concederán tres días naturales de permiso retribuido. Los premios de nupcialidad y natalidad se revisarán semestralmente según el I.P.C.

Art. 31 : LICENCIAS

Se concede un permiso retribuido de cuatro días naturales en caso de fallecimiento de familiar en primero y segundo grado, y si la muerte ocurre en localidad distinta del domicilio del productor dentro del territorio nacional, se concede el tiempo necesario, además para el desplazamiento.

Art. 32 : JUBILACION

Los trabajadores que se jubilen dentro del primer año después de cumplir la edad reglamentaria para la jubilación voluntaria, recibirán un premio de 69.700,— pesetas si su antigüedad en la Empresa es de más de 10 años y menos de 15 años; si su antigüedad fuese superior a los 15 años será de 139.400,— pesetas.

Art. 33 : DOTE DE MATRIMONIO

La dote que se concede al personal que contraiga matrimonio y cese por ese motivo en el servicio de la Empresa, consistirá en una mensualidad de su salario real por cada año de servicio que lleve en la Empresa, con un tope de seis mensualidades, independientemente del premio de nupcialidad enunciado en el Art. 30 del presente Convenio.

Art. 34 : SEGURO DE ACCIDENTES

Las Empresas conceden una Póliza de Seguro de Vida para caso de accidente laboral a los CHOFERES - REPARTIDORES, hasta un monto total de 3.000.000,— de pesetas en caso de muerte.

VII QUEBRANTO DE MONEDA

Art. 35 : Por este concepto el cajero de la Empresa percibirá anualmente la cantidad de 3.000,— pesetas.

VIII REVISION MEDICA

Art. 36 : La Empresa hará una revisión médica anual con carácter de obligatoria a todo el personal, con comunicación de los resultados al interesado y autorizando la intervención del Comité de Empresa en caso de cualquier dificultad.

IX DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALESArt. 37 : Se reconocen a los Comités de Empresa y a los Delegados del

Personal los Derechos, garantías y deberes contenidos en el Estatuto de los trabajadores.

Asimismo las Empresas reconocen la existencia de las Secciones sindicales en el seno de las mismas, como representantes del conjunto de trabajadores pertenecientes a una misma Central Sindical a los únicos efectos de efectuar sus acciones de propaganda escrita en los espacios asignados al efecto. En el caso de que en los miembros de la Sección Sindical concurriera la cualidad de miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, serán ellos los que ejerzan las funciones del Art. 142 del Decreto de 23 de Julio de 1.971. Si tal coincidencia no se diese, podrán ejercer tales funciones fuera de las horas de trabajo.

Para la celebración de asambleas en las Empresas se concederán 6 horas retribuidas al año, que se disfrutarán en la última hora de jornada. Asimismo se pondrá a disposición de los trabajadores para la misma finalidad, el correspondiente local, durante otras 6 horas al año fuera de la jornada no coincidentes con domingos o festivos, haciéndose responsables los Comités de Empresa o Delegados de Personal en su caso del buen orden de la asamblea e instalaciones que utilizará.

X NORMAS COMPLEMENTARIAS

Art. 38 : Se informará al Comité de Empresa de las horas extraordinarias que se realicen en los términos referidos en el acuerdo Interconfederal y durante la vigencia del presente convenio.

Art. 39 : Ambas partes se comprometen a crear una comisión paritaria que estudiará la adecuación de las distintas categorías profesionales que figuran en el convenio, que deberá reunirse antes del 1 de Julio de 1.983.

Art. 40 : El presente convenio anula todos los anteriores. En lo no regulado por el mismo se estará a lo dispuesto en la Reglamentación Laboral correspondiente y las normas reguladoras de la actividad de Laboratorios Cinematográficos.

14874

RESOLUCION de 28 de abril de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa diario «La Verdad», periódico de «Edica, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la Empresa diario «La Verdad», periódico de «Edica, S. A.», recibido en este Centro directivo entre el 24 de marzo de 1983 y 27 de abril del mismo año (texto del mismo y documentación complementaria), suscrito por las representaciones de la Empresa y de sus trabajadores en fecha 15 de marzo de 1983. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y sexto y concordantes del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión negociadora.

Madrid, 28 de abril de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Sres representantes de la Empresa y trabajadores afectados. Murcia.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA DIARIO «LA VERDAD», PERIODICO DE «EDICA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- AMBITO DEL CONVENIO

El ámbito del presente Convenio afecta a los centros de trabajo de LA VERDAD, periódico de EDICA, S.A., y consecuentemente a la totalidad del personal de plantilla que preste sus servicios actualmente y a todo el que ingrese con carácter fijo.

Quedan excluidos los cargos directivos a partir de - Jefes de Departamento en Administración, Redacción y Talleres, así como los casos de nuevas contrataciones que no afecten a las categorías laborales sujetas a este Convenio Colectivo.

ARTICULO 2.- VIGENCIA

Sus normas regirán hasta el día 31 de diciembre de - 1.983 y sus efectos se aplicarán desde el día 1 del mes siguiente a la fecha de su registro oficial correspondiente. En todo caso, las variaciones económicas tendrán efecto a partir del día 1 de enero de 1.983, salvo las mejoras recogidas en el artículo 3.1., que tendrá efectividad en la forma y en la fecha que en él se señala.

El presente Convenio sustituye a todos los efectos al registrado con fecha 5 de abril de 1982 para los centros de EDICA, S.A., en Murcia, Alicante y Albacete.

ARTICULO 3.- PRORROGA

El Convenio se prorrogará por años naturales de no - existir solicitud en contra y preaviso por escrito de cualquiera de las partes contratantes con quince días de antelación a la extinción del mismo.

ARTICULO 4.- ORDENANZA DE TRABAJO APLICABLE

Todo el personal, cualquiera que sea su categoría y funciones, continuará incluido como hasta ahora en la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa y estará obligado a realizar todas las tareas, sin exclusión, que le ordenen sus superiores dentro de los cometidos propios de su competencia profesional, sin perjuicio de la cláusula adicional número 1 del presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 5.- CAUSA DE REVISION

Será causa suficiente para que la representación social - pueda pedir la revisión del presente Convenio el hecho de que por disposiciones legales de cualquier índole o rango se establezcan mejoras que sean iguales o superiores a la totalidad de las concedidas por este Convenio, consideradas en cómputo anual.

ARTICULO 6.- ABSORCION

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el - Convenio serán compensadas o absorbidas por los aumentos de retribución que, directa o indirectamente y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por Convenio Colectivo de mayor ámbito o por disposición legal de cualquier índole o rango. Habiendo cuenta de la naturaleza del Convenio, las variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos establecidos por disposiciones legales futuras únicamente serán aplicadas si, consideradas globalmente y en cómputo anual, resultan más favorables para el personal que las contenidas en este Convenio.

ARTICULO 7.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

Ambas representaciones convienen en que, siendo lo pactado un todo indivisible, el Convenio se considerará nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que la Magistratura de Trabajo, en su caso, a requerimiento de la autoridad laboral competente, estime que alguno de los acuerdos considerado fundamental por cualquiera de las partes, fuese contrario a lo dispuesto en las disposiciones legales.

ARTICULO 8.- COMISION PARITARIA

Se crea una Comisión Paritaria encargada de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo.

Esta Comisión estará formada por representantes designados por la Dirección de la Empresa y por representantes elegidos por el Comité de Empresa de entre los miembros pertenecientes a la Comisión Negociadora del Convenio. Cada representación tendrá un solo voto, acordado por mayoría de los asistentes de cada una de las dos representaciones.

Consultada la Comisión Paritaria, su acuerdo tendrá carácter decisorio, que deberá reflejarse en acta, si bien cualquiera de las partes podrá ejercitar los derechos de que se crea asistida ante la jurisdicción laboral, de conformidad con las disposiciones legales en vigor.

CAPITULO SEGUNDO

ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 9.- APLICACION DE LA RACIONALIZACION

Ambas partes coinciden en la conveniencia de completar el proceso de reconversión tecnológica y racionalización del trabajo, con objeto de conseguir el más adecuado empleo de los recursos.

ARTICULO 10.- FUNCIONES DE LA DIRECCION DE LA EMPRESA

La organización del trabajo, dentro del respeto a la normativa laboral general, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Se reconocen como facultades de la Dirección de la Empresa:

- 1.- El reagrupamiento de las funciones y tareas a las nuevas exigencias del trabajo que resultaren del cambio de métodos operativos, proceso de producción, materiales, máquinas o características técnicas de las mismas.
- 2.- La adjudicación a cada puesto del número de máquinas o tareas necesarias para alcanzar la actividad normal.
- 3.- La determinación o exigencia de los rendimientos a actividad normal, oído el Comité de Empresa.
- 4.- Asignar a un sólo operario o empleado, dentro de los generales cometidos de su departamento, taller o sección, las funciones que configuren su nuevo puesto de trabajo, siempre que sea posible realizarlas simultáneamente o sucesivamente a lo largo de la jornada laboral y a actividad normal.
- 5.- Mantener plantilla suficiente de acuerdo con los datos de medida y distribución de los trabajos.
- 6.- La amortización de plazas, cuando queden vacantes por baja voluntaria, jubilación o fallecimiento de sus titulares, así como los ceses convenidos de mutuo acuerdo, si no es necesaria su provisión como consecuencia de la racionalización del trabajo, mecanización y modernización de equipos o nuevos métodos o procesos.
- 7.- La movilidad y redistribución del personal de la Empresa dentro de cada Centro de Trabajo, en función de las necesidades de la organización, de la mecanización y modernización de equipos o de la producción. En caso necesario se concederá al personal afectado el correspondiente período de adaptación y/o formación.

ARTICULO 11.- OBLIGACIONES DE LA DIRECCION DE LA EMPRESA

A) Participación del personal

- 1.- La Dirección de la Empresa informará con treinta días de antelación como mínimo a los Jefes, personal interesado y representantes del personal sobre aquellos anteproyectos que supongan el establecimiento de nuevos métodos de trabajo y que afecten a su departamento, taller o sección
- 2.- Se especificarán las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, debiendo interpretarse la relación de tareas como el área habitual de responsabilidad para un puesto de trabajo.
- 3.- Cuando la magnitud o importancia del cambio lo requiera, se creará una comisión formada por miembros de la Dirección de la Empresa y representantes del personal con el fin de examinar el anteproyecto, conseguir una mejor información del y al personal y, en su caso, completarlo con aquellas sugerencias que puedan contribuir a un mejor logro de los objetivos humanos y técnicos del mismo.

B) Mantenimiento de categoría y retribución

El personal excedente que, como consecuencia de la aplicación de las técnicas de racionalización fuese acoplado a otros puestos de trabajo de inferior o igual nivel, conservará la categoría y sueldo que viniese disfrutando.

Asimismo, conservará como fecha de antigüedad en la categoría la que ostentaba en el puesto que venía ocupando.

Para la elección de turnos en los nuevos puestos de trabajo prevalecerá la antigüedad en la Empresa.

Se procurará por todos los medios no cambiar de puesto de trabajo a quien ya hubiese sido objeto de un cambio anterior, de acuerdo con lo señalado en el párrafo precedente. No obstante, cuando fuese imprescindible un segundo cambio, por imper-

rativos de nueva tecnología o medidas de racionalización del trabajo, serán ponderadas especialmente las razones aducidas por el interesado, oído el representante de la sección o sector, y examinando el caso con el Comité de Empresa, a fin de que éste emita su informe y presente las observaciones que estime oportunas.

c) Mantenimiento de la relación laboral

Las medidas que pueda adoptar la Dirección en virtud de las facultades que le otorgan los artículos 9 y 10 del presente Convenio Colectivo no supondrán en ningún caso extinción o suspensión de la relación jurídica laboral de los trabajadores por parte de la Empresa

CAPITULO TERCERO

REGIMEN DE PERSONAL

SECCION PRIMERA. Retribuciones

ARTICULO 12.- CONCEPTOS

Los conceptos retributivos provenientes de Convenios anteriores para el personal incluido en el ámbito del presente Convenio serán los siguientes:

1. Conceptos comunes:

- 1.1. Salario afecto a plusos.
- 1.2. Plusos:
 - a) Antigüedad
 - b) Nocturnidad
- 1.3. Salario no afecto a plusos.
- 1.4. De vencimiento superior al mes:
 - a) Pagas de julio y Navidad
 - b) Paga de octubre
 - c) Paga de participación en beneficios

2. Otros conceptos:

- a) Plus de regímenes especiales
- b) Plus de transporte
- c) Plus de jornada partida
- d) Gastos de calle
- e) Horas extraordinarias
- f) Trabajos en días festivos

3. Conceptos exclusivos para el personal de reparto:

- a) Prima por número de ejemplares y exceso de peso
- b) Compensación por retraso de salida
- c) Premio de cobranza

ARTICULO 13.- AUMENTOS RETRIBUTIVOS PARA 1983

Para el período de vigencia del presente Convenio Colectivo, se establecen los siguientes aumentos retributivos:

1.- Un seis por ciento sobre la tabla de salarios vigente desde 1º de enero de 1982, a partir de 1º de julio de 1983.

2 - Un "complemento lineal por categoría" para todo el personal que en la fecha de entrada en vigor de este Convenio no tuviese concertado un régimen de "dedicación especial". Dicho complemento será equivalente a un nueve por ciento de la retribución fijada en la tabla salarial en 31 de diciembre de

1.982, según categoría profesional y nivel de valoración que se ostente en la referida fecha, y se percibirá desde 1 de enero de 1.983. Dicho "complemento lineal por categoría" será igualmente de aplicación al personal que en 1 de enero de 1.983 tenga concertado un régimen de "dedicación especial" y que por necesidades ineludibles del trabajo sea preciso que continúe con el mismo a partir de la fecha límite establecida para la supresión de la obligación de realizar las horas convenidas, de conformidad con lo señalado en el punto 3, párrafo segundo, de este acuerdo.

Este complemento se ostentará a título personal y se mantendrá su importe sin modificación posterior alguna por revisión de retribución, cambio de categoría, antigüedad, nocturnidad y/o cualquier otro concepto remunerativo. Su cuantía en cómputo anual se abonará en doce mensualidades.

3. Con motivo de la aplicación de la reconversión tecnológica se mantendrá como complemento a título personal, con carácter excepcional e irreplicable, los plusos de "dedicación especial" que se vinieran percibiendo en 31 de diciembre de 1.982 al personal que se le cancele o extinga tal régimen por no ser necesaria la realización de su mayor tiempo de trabajo.

No obstante, este personal continuará con la obligación de realizar las horas de "dedicación especial" - que tenga convenidas hasta el día 1 de febrero de 1.984. Si la finalización del proceso de reconversión tecnológica lo permitiera, cesará en esta obligación antes de

dicha fecha. La Comisión Deliberante se reunirá con cinco días de antelación al 1 de febrero de 1.984 para examinar la necesidad de prorrogar un mes más la realización de las horas de dedicación.

La cuantía de este complemento se mantendrá sin modificación posterior alguna al producirse revisión general de retribuciones, cambio de categoría, antigüedad, nocturnidad o por cualquier otra causa, abonándose su importe en cómputo anual en doce mensualidades.

En el supuesto de que por necesidades inevitables del servicio, hubiera de concertarse una nueva "dedicación especial" con personal que tuviese reconocido como "complemento a título personal" el importe del plus de "dedicación especial", extinguido o cancelado en febrero de 1.984, dejará automáticamente de percibirlo y pasará a recibir a título personal el "complemento lineal por categorías", según la categoría profesional y nivel de valoración que tuviera reconocido en la tabla salarial de 1.982. Estas "dedicaciones especiales" dejarán de percibirse de conformidad con los términos convenidos en el contrato que haya sido suscrito.

ARTICULO 14.- TABLA DE SALARIOS VIGENTE DESDE 1 DE JULIO/83

La tabla salarial resultante de la aplicación del aumento señalado en el artículo 13, con vigor desde 1 de julio de 1.983, sobre la tabla existente en 31 de diciembre de 1.982, cuyo importe anual está dividido en dieciséis pagos de igual cuantía, es la siguiente:

Categoría Profesional	Nivel	M E N S U A L			PAGAS EXTRAORDINARIAS			TOTAL ANUAL
		Salario afecto	Salario no afecto	TOTAL	Julio y Navidad	Octubre	Beneficios	
<u>REDACCION</u>								
Redactor Jefe	19	60.072	30.846	90.918	181.836	90.918	90.918	1.454.688
Jefe Departamento ...	18	58.024	30.382	88.406	176.812	88.406	88.406	1.414.496
Jefe Sección	17	55.976	29.919	85.895	171.790	85.895	85.895	1.374.320
Redactor	16	48.915	31.776	80.091	160.182	80.091	80.091	1.281.456
Redactor	15	48.915	29.917	78.832	157.664	78.832	78.832	1.261.312
Ayudante Redac. 1ª ..	15	31.874	38.596	70.470	140.940	70.470	70.470	1.127.520
Ayudante Redacción ..	7	27.991	31.570	59.561	119.122	59.561	59.561	952.976
<u>ADMINISTRACION</u>								
Jefe Sección	14	42.206	36.776	78.982	157.964	78.982	78.982	1.263.712
Jefe Sección	13	42.206	34.389	76.595	153.190	76.595	76.595	1.225.520
Jefe Negociado	12	37.378	34.966	72.344	144.688	72.344	72.344	1.157.504
Oficial 1ª	10	32.747	33.688	66.435	132.870	66.435	66.435	1.062.960
Oficial 1ª	9	32.747	33.146	65.893	131.786	65.893	65.893	1.054.288
Oficial 2ª	8	28.335	32.461	60.796	121.592	60.796	60.796	972.736
Oficial 2ª	7	28.335	31.788	60.123	120.246	60.123	60.123	961.968
Auxiliar Admtvo.	7	24.048	32.311	56.359	112.718	56.359	56.359	901.744
<u>SUBALTERNOS</u>								
Ordenanza	7	22.043	33.265	55.308	110.616	55.308	55.308	884.928
Ordenanza	6	22.043	31.993	54.036	108.072	54.036	54.036	864.576
Ordenanza	5	22.043	30.879	52.922	105.844	52.922	52.922	846.752
Limpiadora	4	21.985	30.492	52.477	104.954	52.477	52.477	839.632
<u>TALLERES</u>								
Regente	14	42.679	36.091	78.770	157.540	78.770	78.770	1.260.320
Jefe Sección	13	38.312	36.913	75.225	150.450	75.225	75.225	1.203.600
Jefe Sección	12	38.312	33.936	72.248	144.496	72.248	72.248	1.155.968
Jefe Sec. Manipulado.	11	38.312	31.425	69.737	139.474	69.737	69.737	1.115.792
Jefe Equipo Linotp. .	10	34.705	32.243	66.948	133.896	66.948	66.948	1.071.168
Jefe Equipo Cajas ...	10	33.178	33.533	66.711	133.422	66.711	66.711	1.067.376
Corrector	9	33.239	31.534	64.773	129.466	64.773	64.773	1.036.368
Atendedor	6	26.847	29.639	56.486	112.972	56.486	56.486	903.776
Linotipista Prefert..	9	31.781	32.988	64.769	129.538	64.769	64.769	1.036.304
Oficial 1ª Rotativa .	9	30.771	31.892	62.663	125.326	62.663	62.663	1.002.608
Cajista Oficial 1ª ..	9	30.054	34.272	64.326	128.652	64.326	64.326	1.029.216
Teclista Preferente .	8	31.781	30.064	61.845	123.690	61.845	61.845	989.520
Cajista Oficial 1ª ..	8	30.054	30.957	61.011	122.022	61.011	61.011	976.176
Teclista Oficial 1ª .	8	30.248	31.072	61.320	122.640	61.320	61.320	981.120
Oficial 1ª Manipulado	8	26.853	33.342	60.195	120.390	60.195	60.195	963.120
Oficial 1ª Estereotp.	7	30.054	30.232	60.286	120.572	60.286	60.286	964.576
Cajista Oficial 2ª ..	7	26.853	32.430	59.283	118.566	59.283	59.283	948.528
Oficial 2ª Rotativa .	7	27.570	32.040	59.610	119.220	59.610	59.610	953.760
Oficial 2ª Ser. Auxl.	7	24.818	33.931	58.749	117.498	58.749	58.749	939.984
Oficial 3ª Rotativa .	6	25.205	30.861	56.066	112.132	56.066	56.066	897.056
Cajista Oficial 3ª ..	6	24.486	31.047	55.533	111.066	55.533	55.533	888.528
Manipulado Oficial 3ª	6	24.486	31.047	55.533	111.066	55.533	55.533	888.528
Especialista	5	23.249	30.348	53.597	107.194	53.597	53.597	857.552
Peón	4	22.413	30.083	52.496	104.992	52.496	52.496	839.936
<u>REPARTO</u>								
Repartidor(2 horas)		6.606	8.647	15.253	30.506	15.253	15.253	244.048
Repartidor(3 horas)		9.909	12.971	22.880	45.760	22.880	22.880	366.080

ARTICULO 15.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias recogidas en la tabla salarial son las siguientes:

- a) Pagas reglamentarias de Julio y Navidad señaladas en el artículo 62 de la vigente Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa:
- b) Paga de octubre, cuyo percibo va unido a las siguientes condiciones:
 - La Dirección de la Empresa, dentro del período de vacaciones reglamentario, organizará las sustituciones de forma que se produzcan el número indispensable de suplencias y horas extraordinarias.
 - A la vista de las necesidades del trabajo, la Dirección de la Empresa decidirá los casos en que deba ser suplido el personal enfermo o accidentado.
- c) Paga de participación en beneficios, señalada en el artículo 65 de la vigente Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa.

ARTICULO 16.- ANTIGUEDAD

El complemento personal de antigüedad señalado en el artículo 61 de la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa se computará a razón de cuatro trienios del cinco por ciento y sucesivos quinquenios del cinco por ciento, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

Los trienios y quinquenios se computarán a razón de los años de servicio prestados desde la fecha de ingreso en la Empresa, sea cual fuere el grupo profesional o categoría en que el trabajador estuviese encuadrado, incluido el tiempo de servicios como aspirante o aprendiz. Asimismo se computa a estos efectos los períodos de estudios de los becarios que ingresen en la Empresa al finalizar los mismos.

El importe de la antigüedad se calculará sobre el salario afecto a pluses señalado en el número 1.1. del artículo 12, cuyas cuantías totales se reflejan en la tabla salarial recogida en el artículo 14. Afecta también a la valoración de horas extraordinarias y abono de días festivos.

ARTICULO 17.- NOCTURNIDAD

Se mantiene el plus de nocturnidad del 25 por ciento sobre el "salario afecto a pluses" para todo el personal de turno de noche en las horas comprendidas entre las veintidós y las seis.

Si la mitad o más de la jornada se realizara en período nocturno, este plus se percibirá como si toda la jornada se hubiera efectuado en turno de noche.

Este plus se aplicará también sobre el complemento de antigüedad, valoración de horas extraordinarias y abono de días festivos.

ARTICULO 18.- PLUS DE REGIMENES ESPECIALES

Quedan comprendidos en estos pluses los regímenes de libre disposición, dedicación exclusiva y dedicación especial.

Régimen de libre disposición

A iniciativa de la Dirección de la Empresa, y a propuesta del Director del periódico, basada en necesidad informativa, podrá convenirse entre la Dirección de la Empresa y uno o más Redactores la "libre disposición" en los mismos términos que la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa regula esta modalidad, y de conformidad con las condiciones que se estipulen en el contrato, si bien la cuantía de este plus se mantiene en un 50 por ciento sobre el "salario afecto a pluses", antigüedad, nocturnidad y "salario no afecto a pluses", excepto los aumentos lineales de 1977 y 1978 y la repercusión sobre los mismos de los aumentos porcentuales de los años 1979 a 1983, ambos inclusive, cuyo importe asciende a 18.983 pesetas hasta el 30 de junio de 1983 y de 20.122 pesetas a partir de 1 de julio de 1983.

Si bien el plus responde a las características propias del trabajo periodístico, podrá aplicarse con carácter excepcional al personal de otros grupos profesionales que se encuentren en iguales circunstancias, a propuesta del Gerente o Director, según los casos.

Este incremento será computable para pagas extras y beneficios.

Régimen de dedicación exclusiva

A iniciativa de la Dirección de la Empresa y a propuesta del Gerente Director del periódico, basada en las necesidades de la organización del trabajo, podrá convenirse, con carácter excepcional, entre la Dirección de la Empresa y uno o varios empleados la "dedicación exclusiva".

La dedicación exclusiva comporta las siguientes condiciones:

- Horario variable de conformidad con las necesidades del trabajo.

- No ejercer ninguna otra actividad lucrativa tanto de carácter público como privado.

- Su tiempo de trabajo será de cuarenta y tres horas semanales.

La cuantía del complemento por este concepto será del 70 por ciento sobre el "salario afecto a pluses", antigüedad, nocturnidad y "salario no afecto a pluses", excepto los aumentos lineales de 1977 y 1978 y la repercusión sobre los mismos de los aumentos porcentuales habidos en los años 1979 a 1983, ambos inclusive, cuyo importe asciende a 18.983 pesetas hasta el 30 de junio de 1983 y de 20.122 pesetas a partir de 1 de julio de 1983. Con este complemento quedan también retribuidas igualmente las horas extraordinarias que puedan realizarse, siempre que no excedan de los límites legales señalados por el Estatuto de los Trabajadores.

Este incremento será computable para pagas extraordinarias y participación en beneficios

Régimen de dedicación especial

Cuando las características de un trabajo asignadas a un empleado requieran permanentemente un tiempo habitual de trabajo superior a la jornada normal establecida en cómputo semanal, trimestral, semestral o anual, siempre que no exceda de los límites legales de jornada y horas extras señalados en los artículos 34 y 35 del Estatuto de los Trabajadores, a propuesta del Gerente o Director de LA VERDAD, podrá concertarse entre la Dirección de la Empresa y dicho trabajador un pacto por el que se le reconozca un complemento retributivo por ese mayor tiempo de trabajo.

Esta norma no podrá ser aplicada a personal en régimen de "libre disposición" o de "dedicación exclusiva".

El exceso de horas convenidas por encima de la jornada reglamentaria, salvo las reguladas en el artículo 13.3, se calculará proporcionalmente sobre el "salario afecto a pluses", antigüedad, nocturnidad y "salario no afecto a pluses" más 3.750 pesetas para todas las categorías, excepto los aumentos lineales de 1977 y 1978 y la repercusión sobre los mismos de los aumentos porcentuales de los años 1979 a 1983, ambos inclusive, cuyo importe asciende a 18.983 pesetas y de 20.120 pesetas a partir de 1 de julio de 1983. Sobre el importe resultante se abonará también un recargo del 50 por ciento.

La "dedicación especial" está afecta a las pagas extras de julio, octubre, Navidad y participación en beneficios y su importe será abonado en doceavas partes incluyéndose en las percepciones mensuales de las "dedicaciones especiales".

ARTICULO 19.- PLUS DE TRANSPORTE

Se percibirá por plus de transporte la cantidad de 125 pesetas diarias. Este importe se abonará mensualmente durante todos los días del año, excepto domingos, y no estará sujeto a ningún otro concepto retributivo, cualquiera que sea su naturaleza o clase.

Dado los motivos de su creación, no adquiere el carácter de incentivo y será absorbible en los términos regulados en el artículo 6 del presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 20.- PLUS DE JORNADA PARTIDA

Sólo se abonará el plus de jornada partida cuando las necesidades del trabajo exijan que el tiempo de trabajo asignado con carácter fijo, se divida en dos períodos.

El importe de este plus por día efectivo de trabajo con jornada partida se fija en 146 pesetas.

Este plus no queda incluido en pagas extras ni participación en beneficios.

ARTICULO 21.- GASTOS DE CALLE

El personal que deba efectuar su tarea habitual fuera del centro de trabajo y que, por dicha circunstancia, tenga que realizar asiduamente gastos menudos que por su carácter no son propios para cobrar una vez que se produzcan, percibirá en concepto de gastos de representación 4.578 pesetas por cada uno de los doce meses del año. En dicha percepción no están computados los gastos de locomoción.

Esta cantidad dejará de ser percibida por el interesado en el momento en que cese en las funciones que lo motivan.

Corresponde al Gerente o Director del periódico autorizar el pago de este concepto al personal que ha de cobrarlo.

ARTICULO 22.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Las circunstancias especiales del trabajo en prensa determinan que en ocasiones las exigencias del trabajo requieran la realización de horas extraordinarias por encima de la jornada. En consecuencia, el personal realizará tales horas extraordinarias siempre que no excedan de los límites legales.

Dadas las características del trabajo en prensa, para la determinación de los límites legales se tendrán en cuenta las horas realizadas que excedan de la jornada máxima legal establecida en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Se procurará que las horas extraordinarias que hubieran de realizarse sean distribuidas, por turno rotatorio, entre aquellas personas que voluntariamente quieran realizarlas. Si esto no fuera posible, se designarán a aquellas que tengan que efectuar los trabajos correspondientes, estableciéndose también turnos rotatorios.

No se computará a efectos de los límites legales el tiempo trabajado por encima de la jornada normal establecida para cubrir necesidades urgentes y perentorias derivadas de necesidades informativas realmente excepcionales que puedan influir en la terminación de la confección, composición, tirada y manipulado de la publicación diaria, cuya no inclusión originaría un daño para la Empresa, así como por reparación de averías.

Las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con la tabla que figura al final de este artículo. En su importe están incluidos los recargos legales a que hace referencia el artículo 35.1. del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando las horas extraordinarias se realicen a continuación de la jornada de trabajo, se fichará a la salida del mismo en la tarjeta normal de trabajo; cuando las horas se realicen con un intervalo de tiempo desde la finalización del horario de trabajo, se fichará tanto a la entrada como a la salida, entendiéndose en ambos aspectos a la presencia en el puesto de trabajo y con la ropa habitual para la prestación de éste.

Se acuerda igualmente compensar al personal que realice un esfuerzo extraordinario con motivo de situaciones absolutamente excepcionales y esporádicas. Esta compensación será incompatible con el pago de cualquier otra clase de retribución a que pudiera haber lugar por dicho motivo. Esta compensación será determinada en cada caso con la intervención del Comité de Empresa.

En ningún caso se considerarán dentro de este supuesto los esfuerzos que hay que realizar como consecuencia de la aplicación de nuevas tecnologías, reconversión de oficios, reorganización, cambios de métodos de trabajo, etc., o cualquier otra actividad de igual carácter.

Categoría	Horas extras día laborable	Horas extras día festivo
Jefe de Sección	872	997
Jefe de Negociado, de Equipo y Ayudante de Redacción (nivel 15)	818	934
Corrector, Oficial 1º y Ayudante Preferente de Redacción ...	725	828
Atendedor, Oficial 2º y Auxiliar de Redacción	659	754
Adxiliar Administrativo y Oficial 3º	632	722
Subalterno y Peón	600	685
Repartidor	572	654

ARTICULO 23.- TRABAJOS EN DIAS FESTIVOS

Los trabajos en días festivos señalados en el calendario laboral de la provincia de que se trate serán abonados o compensados con días de descanso dentro del mismo año a que correspondan. La festividad del Patrón de Artes Gráficas y los días 24 y 31 de diciembre quedan asimilados a días festivos.

Antes del 15 de enero de cada año, cada miembro de la plantilla de LA VERDAD comunicará por escrito si desea cobrar los días que trabaje o disfrutarlos.

1.- Cobro de días festivos

Quienes hayan optado por el cobro de los días festivos trabajados percibirán, además de su retribución ordinaria, las cantidades que se señalan en la siguiente tabla, salvo si tuvieran jornada inferior a seis horas, en cuyo caso percibirán la parte proporcional que les corresponda.

Categoría	Importe pesetas
Redactores jefes	4.578
Jefes de Sección de Redacción	4.197
Jefes de Sección de Administración y Talleres y Redactores	3.924
Jefes de Negociado, de Equipo y Ayudantes de Redacción (nivel 15)	3.543
Correctores, Oficiales 1º y Ayudantes de Redacción Preferentes	3.325
Atendedores, Oficiales 2º y Auxiliares de Redacción	3.105
Auxiliares de Administración y Oficiales 3º	2.943
Subalternos y Peones	2.834
Repartidores (dos horas)	927

Junto con la nómina del mes de abril, se abonarán la totalidad de festivos del año que se preven vayan a ser trabajados. Aquellos festivos que por cualquier circunstancia no fueran trabajados y hubieran sido cobrados, serán deducidos de sus importes de los haberes del mes en que el hecho se produzca.

2.- Descanso por días festivos trabajados

Cada día festivo trabajado será compensado con día y medio de descanso.

El descanso por días festivos se disfrutará ininterrumpidamente dentro de los periodos del 20 de enero al 15 de junio y del 15 de septiembre al 31 de diciembre. No obstante, dentro de cada sección o departamento, se podrá negociar la división de este descanso en dos periodos, siempre que no perjudique el plan general de disfrute de festivos. Al igual que en el caso de los festivos cobrados, aquellos que por cualquier circunstancia no trabajasen algún festivo y lo hubiesen disfrutado, su importe, según la tabla del número 1 de este artículo, será deducido de los haberes del mes en que se produzca el hecho.

Tendrá preferencia para elección de fechas el más antiguo en la Empresa dentro de cada categoría y sección.

Los calendarios de descanso por días festivos serán realizados por los Jefes de Sección, oído el Comité de Empresa, y deberán ser presentados a la Dirección de la Empresa antes del 20 de enero de cada año.

La interrupción por enfermedad o accidente de este descanso supondrá que los días pendientes los disfrutará la persona de que se trate en las fechas que las necesidades del trabajo lo permitan.

3.- El descanso en días festivos es de carácter general, salvo para aquellos miembros de la plantilla que sean necesarios para el proceso productivo.

4.- Los responsables de cada departamento o sección enviarán a la Gerencia del periódico, después de cada fiesta, una relación del personal que haya trabajado en ese día.

5.- Las horas extraordinarias que se produzcan en día festivo serán abonadas de acuerdo con la tabla que se incluye en el artículo número 22.

ARTICULO 24.- PRIMA POR NUMERO DE EJEMPLARES Y EXCESO DE PESO

Se establece una prima por número de ejemplares y exceso de peso por día trabajado de acuerdo con la siguiente escala:

Exceso de peso / Nº de ejemplares	Con kilogramos de peso										
	Hasta 8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Menos de 80 ejemplares	-	1%	2%	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%
Entre 81 y 90 ejemplares	10%	11%	12%	13%	14%	15%	16%	17%	18%	19%	20%
Más de 90 ejemplares	20%	21%	22%	23%	24%	25%	26%	27%	28%	29%	30%

Los porcentajes que figuran en la escala serán de aplicación sobre la media diaria de cada mes de número de ejemplares y kilos. La base para el cálculo será la misma que la establecida en el convenio para 1.982. Sobre el importe resultante se abonará un recargo del 9 por ciento.

ARTICULO 25.- Compensación por retraso de salida

Se mantiene el concepto de compensación por retraso de salida, aunque esto no se produzca. Su importe será de 1.908 pesetas mensuales y se abonará también en vacaciones, en caso de enfermedad o accidente y permisos retribuidos. Esta cantidad quedará afectada al plus de antigüedad y no se tendrá en cuenta para el abono de pagas extraordinarias y beneficios.

Como contraprestación, los repartidores quedan obligados a prolongar la espera para la entrega de ejemplares hasta un máximo de dos horas a la semana. Se computará tal prolongación a partir de treinta minutos después de la hora señalada por la Empresa para la entrada al trabajo de este personal, entendiéndose que dichos treinta minutos son el tiempo previsto dentro del horario normal de trabajo para la recogida de ejemplares.

Si la prolongación de la espera fuese superior a dos horas a la semana, se percibirán las que excedan como horas extraordinarias.

ARTICULO 26.- PREMIO DE COBRANZA

Se mantiene el premio de cobranza en las mismas condiciones actuales establecidas por la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa, en el supuesto del cobro de las suscripciones.

SECCION SEGUNDA. JORNADA Y HORARIOARTICULO 27.- JORNADA

Se mantiene con carácter general la semana laboral de treinta y seis horas, que señala la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa, salvo para el personal de Reparto, que será como mínimo de dos horas diarias, y lo dispuesto en el artículo 18 para los regímenes especiales.

No obstante, se acuerda que las horas anuales de trabajo podrán ser distribuidas de tal forma que, mediante su recuperación, se pueda librar un día cada dos semanas, independientemente del descanso obligatorio semanal.

En cada departamento o sección se estudiará el sistema que, atendiendo a los deseos del personal y a las necesidades del trabajo, posibilite la libranza en el mayor número de secciones, procurándose que sean los sábados.

ARTICULO 28.- HORARIO DE TRABAJO

Se mantiene para el presente Convenio Colectivo, que la Dirección de la Empresa podrá adelantar o retrasar el comienzo de los horarios establecidos en una hora como máximo y por una sola vez durante la vigencia del mismo para cada sección y/o turno, siempre que las necesidades de producción o de reorganización del trabajo así lo aconsejen, oído el Comité de Empresa.

Si durante la vigencia de este Convenio se llevara a cabo la reconversión tecnológica de LA VERDAD, los horarios y turnos se adaptarían a las nuevas necesidades del trabajo teniendo en cuenta lo dispuesto en la cláusula adicional número 1.

Asimismo, para conseguir la necesaria continuidad del proceso productivo, podrán establecerse horarios especiales que no afecten a más operarios que a los imprescindibles por cada sección o/y turno, previo informe favorable del Comité de Empresa.

Las horas de entrada y salida del trabajo se entienden en el punto respecto a la presencia en el puesto de trabajo y con la ropa habitual para la prestación de éste. Todo el personal afectado al Convenio estará obligado a firmar o fichar a la entrada y salida del trabajo.

Con el fin de prever la realización de las tareas del trabajador que se encuentre enfermo o ausente, deberá comunicarse su falta al trabajo con la mayor antelación posible, antes de la hora de entrada reglamentaria al mismo.

Todas las ausencias cuya notificación no se haya cursado previamente serán consideradas, en principio, como ausencias injustificadas y serán consideradas como tales de conformidad con las normas en vigor.

SECCION TERCERA. DESCANSOSARTICULO 29.- VACACIONES

Las vacaciones tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de la Empresa, y las sustituciones a que de lugar su disfrute se organizarán teniendo en cuenta las condiciones previstas en el artículo 15, b). Las vacaciones, para facilitar la convivencia familiar, se disfru-

tarán durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. Los turnos dentro de esas fechas se realizarán de acuerdo con las necesidades del servicio. Para el año 1.983 continuará el ciclo rotatorio de preferencia de elección, establecido en 1.982.

Los planes de vacaciones serán realizados por los Jefes de Sección, oído el Comité de Empresa, y deberán ser presentados a la Dirección de la Empresa antes del día 15 de enero de cada año.

El personal que a propuesta de la Empresa y por necesidades del trabajo, oído el Comité de Empresa, no pueda tomar vacaciones dentro del período señalado en el párrafo primero, percibirá en el mes de su disfrute la cantidad de 10.000 pesetas. Quienes a petición propia disfruten sus vacaciones fuera del período indicado, no percibirán dicha cantidad.

Para poder llevar a cabo el plan de vacaciones en el período 15 de junio al 15 de septiembre, se establecen los siguientes acuerdos:

1. La interrupción de vacaciones por enfermedad supondrá que los días pendientes de la persona de que se trate los disfrutará a partir del 15 de septiembre y cuando las necesidades del trabajo lo permitan.
2. El personal acepta los cambios de turno y horario que, con la participación del Comité de Empresa, el plan de vacaciones aconseje para el mejor desarrollo del trabajo durante el período 15 de junio al 15 de septiembre.
3. Asimismo, conocido el plan de vacaciones y las previsiones de sustituciones, una vez estudiado por la Dirección y el Comité de Empresa, se podrán proponer al personal y éste aceptará el aumento indispensable, en caso de necesidad, de horas de "dedicación especial" para atender a los requerimientos del trabajo, durante el período a que se refiere el párrafo primero. Estas horas de dedicación especial por encima de los contratos en vigor habrán de realizarse en su totalidad, de tal manera que si por cualquier circunstancia ajena a la Empresa no pudieran ser trabajadas en las fechas previstas, serán recuperadas en otras, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo.

C A P I T U L O C U A R T OMEJORAS SOCIALES

Se mantienen las siguientes mejoras sociales:

1. Pensión por jubilación complementaria de la reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, cuya aplicación queda regulada en la Norma Pactada número 3.
2. Fondo para fines de Seguridad Social, que se recoge en la Norma Pactada número 3.
3. Abono del complemento necesario para que el personal enfermo continúe percibiendo el salario íntegro incluidas las percepciones de los Regímenes especiales, en su caso, desde el primer día de enfermedad y cualquiera que sea la duración de ésta.
4. Extensión de la norma anterior al personal accidentado.
5. Actualización del complemento al personal enfermo o accidentado según la retribución que le correspondiera en activo, durante el período de incapacidad laboral transitoria, salvo que sea declarado en situación de invalidez permanente.
- 5.- Pensión complementaria por invalidez de la asignada por la Mutualidad laboral por invalidez permanente absoluta para que en conjunto continúe cobrando igual retribución líquida que le correspondiera de estar en activo en el momento de ser declarado en dicha situación, excepto horas extraordinarias eventuales, incluida la prestación familiar.

Esta pensión complementaria será revisada siempre que se efectúe una elevación general de las retribuciones al personal en activo o se varíen las pensiones de la Seguridad Social, hasta alcanzar el total líquido que le correspondiera de estar en activo, excepto en la cuantía de los pluses por regímenes especiales que quedarán congelados a la fecha de la declaración de invalidez permanente absoluta. Esta pensión pasará a ser igual a la que se determina para la jubilación, según el número 3/01 de las "Normas Pactadas", cuando la persona afectada llegue a la edad de jubilación establecida legalmente en cada momento.
- 7.- Acoplamiento y mantenimiento de la categoría, jornada y retribución del personal con capacidad disminuida, según lo regulado en la Norma Pactada número 2/09.
- 8.- Premio de nupcialidad, complementario del establecido en la Seguridad Social, fijado en el equivalente a media paga extraordinaria.
- 9.- Premio de natalidad, complementario del establecido por la Seguridad Social, fijado en 5.000 pesetas.

- 10.- Complemento de protección familiar a los acogidos al antiguo régimen del plus familiar hasta alcanzar el importe mínimo de 232,70 pesetas del "punto".
 - 11.- Complemento de protección familiar a nuevos matrimonios hasta alcanzar los cinco puntos del valor mínimo establecido en la Empresa.
 - 12.- Reconocimiento de un complemento de protección familiar a los viudos, equivalente al importe reconocido de tres puntos del plus familiar y cinco si tuviera hijos con derecho a percibo de la protección familiar.
 - 13.- Ayuda a hijos disminuidos físicos o psíquicos reconocidos por el organismo legal correspondiente por un importe de 7.500 pesetas mensuales por hijo. Esta ayuda podrá ser extensiva a padres y hermanos que convivan con el trabajador y dependan de él. Se crea una comisión que estudiará las posibles ayudas que deban establecerse para casos excepcionales, que, una vez propuestas, serán resueltas en el plazo máximo de quince días.
 - 14.- Préstamo sin interés para vivienda, según el reglamento aprobado por el Ministerio de la Vivienda. La cuantía se fija hasta 500.000 pesetas, manteniéndose el mismo fondo establecido en 31 de diciembre de 1982 para este tipo de préstamos.
 - 15.- Préstamo sin interés para adquisición de coche por una cuantía de hasta 150.000 pesetas.
 - 16.- Régimen de colonias infantiles veraniegas para hijos del personal.
 - 17.- Asimilación a festivos para abono de salarios de los días 24 y 31 de diciembre y la festividad del Patrón de Artes Gráficas.
 - 18.- Asignación por servicio militar, siempre que tenga una antigüedad en la Empresa de más de dos años, del 75% o del 100%, según los casos -soltero o con cargas familiares-, de la última retribución percibida antes de incorporarse a filas, excepto el importe por horas extraordinarias eventuales y las percepciones por regímenes especiales.
 - 19.- Cómputo de la fecha de antigüedad a efectos del plus de antigüedad del personal ingresado con anterioridad al 1 de enero de 1940.
 - 20.- Reconocimiento del período de becario a efectos económicos de antigüedad.
 - 21.- Cómputo del tiempo trabajado como aprendiz, aspirante o empujador a efectos del plus de antigüedad.
 - 22.- Participación del personal en los beneficios de la Empresa mediante atribución a cada productor de los derechos económicos equivalentes a los de un determinado número de acciones, calculado en función de la antigüedad en la Empresa y con independencia de categoría.
 - 23.- Becas para estudios a nivel universitario para los Centros de Trabajo radicados en ciudades en que no existan Facultades o Escuelas Técnicas de los estudios que se deseen cursar y para Formación Profesional. La Empresa concertará con venios de intercambio por publicidad con colegios de enseñanza donde estén radicados los Centros de Trabajo regionales al igual que se viene haciendo en el CEU de Madrid.
 - 24.- Indemnización por fallecimiento equivalente a quince días de retribución, con independencia de los establecidos por Decreto de 2 de marzo de 1944.
 - 25.- Asistencia médica especializada complementaria de las prestaciones de la Seguridad Social o, en su caso, de las asociaciones médicas privadas, a través de Asesores Médicos, con carácter subsidiario y totalmente gratuito para el personal y sus familiares, además de los asimilados a su cargo.
 - 26.- Seguro colectivo de vida de 250.000 pesetas para el personal con jornada completa y de 80.000 pesetas para el que tenga jornada reducida. Estos importes son de doble cuantía en caso de fallecimiento por accidente.
 - 27.- Obsequio de Reyes a los hijos del personal.
- Cualquier otra mejora no relacionada anteriormente queda absorbida y compensada por las mejoras globales del presente Convenio Colectivo.

CLAUSULAS ADICIONALES

- PRIMERA.**— Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la Empresa acomete la reconversión tecnológica, la Dirección y la Representación del personal negociarán, con suficiente antelación, el contenido de los puestos de trabajo que dicha reconversión lleve consigo.
- SEGUNDA.**— Las Normas pactadas 1.982" continuarán vigentes de conformidad con lo acordado en el Convenio Colectivo para los Centros de Trabajo de LA VERDAD 1.982 y su ámbito temporal se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1.984.

14875

RESOLUCION de 28 de abril de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Artes Gráficas Toledo, S. A.», de 1982.

Visto el texto de la actualización anual 1983 del V Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Artes Gráficas Toledo, S. A.», recibido en este Centro directivo el 19 de abril de 1983 (texto del mismo y documentación complementaria), suscrita por las representaciones de la Empresa y de sus trabajadores el día 15 de abril de 1983. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y sexto y concordantes del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósitos de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Notifíquese esté Acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 28 de abril de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

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

ACTUALIZACION ANUAL 1983 DEL QUINTO CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «ARTES GRAFICAS TOLEDO, S. A.»

Artículo 1.º Naturaleza.—El presente acuerdo tiene la eficacia y naturaleza legal que reconocen los artículos 82 y siguientes de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores, y se establece por aplicación de lo dispuesto en el artículo cuarto del quinto Convenio Colectivo de Empresa de 10 de marzo de 1982, que continuará vigente, con las variaciones y modificaciones que se establecen en el presente acuerdo.

Art. 2.º Vigencia.—La presente actualización tendrá vigencia desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1983.

Art. 3.º Condiciones modificativas.

Primera. El régimen de retribuciones que figura en el artículo noveno del quinto Convenio de «Artes Gráficas Toledo, Sociedad Anónima», queda sustituido por el que a continuación se indica:

Los niveles de retribución establecidos en el presente Convenio quedarán distribuidos conforme a la siguiente estructura salarial:

Salario base de Convenio y aumento lineal, según las tablas publicadas en 25 de junio de 1982, por el Convenio Colectivo Nacional de Artes Gráficas y que se reproducen en el anexo I.

Complemento de puesto de trabajo. Este concepto incluirá la diferencia entre la retribución anual bruta del presente Convenio y la reflejada en las tablas publicadas en 25 de junio de 1982 del Convenio Colectivo Nacional de Artes Gráficas. Se percibirá en doce mensualidades de igual cuantía.

Los niveles salariales resultantes de la aplicación de esta estructura salarial se reflejan en el anexo I.

El incremento pactado sobre los salarios brutos, único para todo 1983, absorbe y compensa la revisión salarial prevista en el artículo cuarto del acuerdo interconfederal 1983.

Segunda. Se anula la cláusula de revisión semestral, que se pactó para 1982, y que se recoge en su artículo 10, la cual queda sin efecto.

Tercera. El pacto de vacaciones contenido en el artículo 17 queda modificado por el que sigue:

Todo el personal afecto a este Convenio disfrutará de treinta días naturales de vacación anual.

El calendario para 1983 se ajustará a la siguiente distribución: Veintiún días naturales, a disfrutar en turnos comprendidos en los meses de junio a septiembre, y los nueve días restantes, colectivamente, del 22 al 30 de diciembre, ambos inclusive.

Queda excluido de este régimen el personal de mantenimiento y servicios, con quien se acordará un régimen de disfrute particular en función de las necesidades del servicio.

Cuarta. El calendario aplicable de sábados de trabajo, se sustituye y conviene por el que se reproduce en el anexo II.