

ENERO 1983

3	4	5	6	7	8	9			
10	11	12	13	14	15	16			
17	18	19	20	21	22	23			
24	25	26	27	28	29	30			
31									

FEBRERO 1983

7	8	9	10	11	12	13			
14	15	16	17	18	19	20			
21	22	23	24	25	26	27			
28									

MARZO 1983

7	8	9	10	11	12	13			
14	15	16	17	18	19	20			
21	22	23	24	25	26	27			
28	29	30	31						

ABRIL 1983

4	5	6	7	8	9	10			
11	12	13	14	15	16	17			
18	19	20	21	22	23	24			
25	26	27	28	29	30				

MAYO 1983

2	3	4	5	6	7	8			
9	10	11	12	13	14	15			
16	17	18	19	20	21	22			
23	24	25	26	27	28	29			
30	31								

JUNIO 1983

6	7	8	9	10	11	12			
13	14	15	16	17	18	19			
20	21	22	23	24	25	26			
27	28	29	30						

JULIO 1983

4	5	6	7	8	9	10			
11	12	13	14	15	16	17			
18	19	20	21	22	23	24			
25	26	27	28	29	30	31			

AGOSTO 1983

1	2	3	4	5	6	7			
8	9	10	11	12	13	14			
15	16	17	18	19	20	21			
22	23	24	25	26	27	28			
29	30	31							

SEPTIEMBRE 1983

5	6	7	8	9	10	11			
12	13	14	15	16	17	18			
19	20	21	22	23	24	25			
26	27	28	29	30					

OCTUBRE 1983

3	4	5	6	7	8	9			
10	11	12	13	14	15	16			
17	18	19	20	21	22	23			
24	25	26	27	28	29	30			

NOVIEMBRE 1983

7	8	9	10	11	12	13			
14	15	16	17	18	19	20			
21	22	23	24	25	26	27			
28	29	30							

DICIEMBRE 1983

5	6	7	8	9	10	11			
12	13	14	15	16	17	18			
19	20	21	22	23	24	25			
26	27	28	29	30	31				

NOTAS

- En el presente Calendario faltan por consignar 3 (tres) Fiestas opcionales, que podrán celebrarse el día que cada productor elija por sí mismo, previo aviso, con quince días de anticipación, a su Jefe respectivo, y siempre que queden adecuadamente cubiertas las necesidades de cada Área o Zona.
- Los horarios concretos, anotados entre paréntesis, son indicativos, pudiendo adaptarse, en cada Centro de Trabajo, a las peculiaridades de la región, siempre que se respeten los totales diarios asignados y los límites máximos de entrada y salida de establecidos.
- Si por disposición legal superior se colocara alguna Fiesta (ya sea nacional o local) en día distinto de los consignados en este Calendario como festivo, tal Fiesta se celebrará en el día señalado por la referida norma legal, previa la correspondiente corrección, sustitución y traslado de uno de los sábados anotados en el presente Calendario como festivo (o de dos, si como consecuencia de aquella designación se originara "puente").
- La flexibilidad de Horario de establece en el presente Calendario Laboral (flexibilidad de entrada y salida) no es acumulativa, es decir que, cada día debe de completarse necesariamente el tiempo de flexibilidad concedido.
En consecuencia, agotado el tiempo de flexibilidad establecido desaparecerá cualquier tipo de tolerancia en la hora de entrada o de salida.
- En ningún caso puede ser disminuido el total de días de trabajo (236).

ANEXO

CLAUSULA DE GARANTIA DE EMPLEO

En el supuesto de que un despido disciplinario promovido por CG, fuera declarado improcedente por sentencia de Magistratura de Trabajo, G.B. renuncia durante 1983-1984, al ejercicio de la acción indemnizatoria que le confiere el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores procediendo por lo tanto, por el solo hecho de tal sentencia firme, a la readmisión del trabajador. Como contrapartida la parte social acepta la vigencia del pacto anterior solo para el período 1983-1984 y se compromete a su eliminación para el año 1985 y sucesivos.

HORARIOS Y TOTALES ANUALES CATALUÑA - AÑOS 1983 - 1984

2. AMPLIFICACION

a) Horarios

- 7 h. 45 m. a 8 h. en horario continuado, con 20 m. de descanso para desayuno.
- 7 h. 15 m. a 8 h. = Horario de entrada flexible.
- 8 h. a 19 h. = Horario normal de trabajo.
- 19 h. a 19 h. 45 m. = Horario de salida flexible.

b) Totales anuales

	Año 1983	Año 1984
Días de trabajo	233	230
Horas presencia	1805 h. 45 m.	1782 h. 30 m.
Horas efectivas	1726 h. 05 m.	1705 h. 30 m.

3. AJUSTES Y HORARIO

a) Horarios

- 8 h. en horario continuo, con 20 m. de descanso para desayuno
- (7 h. a 19 h.) & (7 h. 30 m. a 19 h. 30 m.)

b) Totales anuales

	Año 1983	Año 1984
Días de trabajo	233	230
Horas presencia	1864 h.	1840 h.
Horas efectivas	1786 h. 20 m.	1763 h. 20 m.

16921

RESOLUCION de 6 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Prensa Española, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Prensa Española, S. A.», recibido en este Centro Directivo el 28 de abril de 1983 (texto del mismo y documentación complementaria), suscrito por las representaciones de la Empresa y de sus trabajadores el 27 de abril de 1983; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y 6.º 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, 6 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Sres. Representantes de la Empresa y Trabajadores afectados.—Madrid.

XI CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE "Prensa Española, S.A."**CAPÍTULO PRIMERO**

artículo 18.- Partes contratantes.- El presente Convenio Colectivo se concluye entre "Prensa Española, S.A.", y su personal de Madrid y Sevilla, mediante sus respectivas representaciones.

artículo 19.- Ambito territorial.- El ámbito del presente Convenio Colectivo es de Empresa y afecta a los centros de trabajo que "Prensa Española, S.A.", tiene en Madrid y Sevilla.

artículo 20.- Ambito funcional.- El Convenio afecta a todas las actividades de la Empresa, o sea, a la edición de "AS" y demás publicaciones periódicas y trabajos efectuados dentro de la Empresa, es decir, la totalidad de las actividades de la misma.

artículo 21.- Ambito personal.- El Convenio afecta a la totalidad del personal comprendido en los grupos de técnicos, redactores, administrativos, subalternos, personal de talleres y reparto, con exclusión de aquellos con los que la Empresa concierte contratos especiales e individuales de trabajo, así como los cargos directivos excluidos de la Ordenanza de Trabajo en Prensa. El Convenio afectará a todo el personal que ingrese durante su vigencia.

artículo 22.- Vigencia.- El presente Convenio entrará en vigor el primer día del mes siguiente a su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", si bien surtirá efectos económicos a partir del 1 de enero de 1983.

El presente Convenio sustituye, a todos los efectos, al aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 25 de mayo de 1982 para todos los centros de trabajo de "Prensa Española, S.A."

artículo 23.- Duración y prórroga.- La duración de este Convenio será de un año, a partir del 1 de enero de 1983.

Se entenderá prorrogado por años naturales mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado por escrito dentro de los tres últimos meses de su vigencia o prórroga en curso. En todo caso se estará a lo dispuesto en las normas legales.

artículo 24.- Rescisión y revisión.- La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse por escrito, y de acuerdo con los procedimientos legalmente establecidos, dentro de los tres últimos meses respecto a la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de que las conversaciones se prolongaran por plazo que exceda de la vigencia del Convenio se entenderá éste prorrogado hasta que finalice la negociación.

artículo 25.- Absorción.- Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados, superan al nivel de éste en un cómputo anual. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas.

artículo 26.- Vinculación a la totalidad.- Ambas representaciones convienen que, siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, considerarán el Convenio como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de los pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

artículo 27.- Comisión paritaria de interpretación.- Se constituye una Comisión paritaria compuesta de una parte, por el Comité Intercentros y, de otra, por la Dirección de la Empresa para resolver las cuestiones que se derivan de la interpretación o aplicación de lo acordado en el presente Convenio.

CAPÍTULO SEGUNDO

artículo 28.- Orden de trabajo y de producción.- Ambas partes convienen que la productividad, tanto de la mano de obra como la de los demás factores que intervienen en la Empresa, constituye uno de los medios principales para la elevación del nivel de todos los que integran la plantilla de la Empresa. Por ello, tanto el personal como la Empresa pondrán de su parte los medios precisos para el aumento de dicha productividad. El personal dedicando plenamente su atención al trabajo que efectúa y la Empresa poniendo todos los medios técnicos y mecánicos que contribuyan a dicho aumento.

artículo 29.- Jornada laboral e implantación de la jornada semanal de cinco días.-

18.- Jornada laboral.- Aunque se mantiene a los efectos legales para el cálculo de todos los conceptos retributivos la jornada fijada por la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa y se sigue respetando la jornada de cinco horas para el personal de Composición de Madrid que actualmente gozan de ella, en el turno de noche, a efectos prácticos la jornada semanal de Prensa Española, S.A. será de treinta y cinco horas de

trabajo efectivo dentro de las cuales el trabajador tendrá derecho a diez minutos de descanso por jornada; las jornadas de mayor dedicación y prolongación de jornada serán de cuarenta horas también semanales de trabajo efectivo, dentro de las cuales el trabajador tendrá derecho a diez minutos de descanso por jornada.

29.- Implantación de la jornada semanal de cinco días.- El personal de cada sector que reuniendo los requisitos que más abajo se indican esté interesado en su conjunto en pasar a realizar una jornada semanal de 5 días, lo solicitará por escrito al responsable del sector quien lo trasladará a la Dirección del Centro para ser negociado entre la Dirección y el Comité de cada centro para su posterior implantación.

La solicitud de la jornada de 5 días se negociará dentro de los 45 días a partir de la fecha de la solicitud, siempre que se den los siguientes requisitos:

- Que la implantación de dicha jornada no de lugar a un aumento de la plantilla necesaria para la actividad actualmente desarrollada en seis días.
- Que la implantación de esa jornada de cinco días no suponga en ningún caso la realización de una jornada laboral semanal superior o inferior a la indicada en el primer punto de este artículo, y tampoco de lugar a suplencias ni horas extras.
- Que junto con la solicitud se presente un acuerdo de acomodación de turnos y horarios.
- Que mediante un aumento o mejora de la productividad se mantengan los actuales niveles de actividad.
- Que para no alargar las fechas de disfrute de las vacaciones, se suspenderá la implantación de esta jornada de cinco días durante los meses de verano, si fuere necesario.

artículo 30.- Horarios de trabajo.- Los horarios de trabajo de los diferentes turnos estarán siempre adaptados por la Dirección de la Empresa a las necesidades de la industria, teniendo en cuenta que su fin primordial es la difusión y venta de sus publicaciones.

Los horarios de trabajo de los diferentes turnos serán los vigentes en el 1 de enero de 1983. Cualquier modificación de los mismos tendrá que tener la aprobación de la Dirección Provincial de Trabajo si no existe acuerdo previo.

Las horas de entrada y salida del trabajo se entienden en punto, respecto a la presencia en el puesto de trabajo o con la ropa habitual para la prestación de éste, con la tolerancia prevista en la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa.

Con el fin de prevenir la realización de los trabajos del que se encuentre enfermo o ausente, éste deberá comunicar su falta al trabajo 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.

artículo 31.- Horas extraordinarias.- A tenor del artículo 58 de la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa sobre horas extraordinarias, y por el objeto especial del trabajo periódico que obliga a su terminación, todos los trabajadores de la misma se comprometen a aceptar y realizar cuantas horas extraordinarias sean imprescindibles para la confección, tirada y manipulación de sus publicaciones diarias. En cuanto a las demás publicaciones no diarias, si la necesidad de hacer horas extraordinarias pudiese causar perjuicio a algún trabajador por razón de otro empleo, y siempre que tal empleo estuviera acreditado en esta Empresa, tal supuesto será considerado por la Dirección de la Empresa para que dicho trabajador no resulte perjudicado.

Independientemente de la consideración de servicio público que tiene la industria, ambas partes manifiestan que, como normativa general, el trabajo deberá realizarse durante la jornada laboral, reduciéndose al máximo las horas extraordinarias, ajustándose en todo caso a lo que establecen las leyes vigentes en este tema.

En aquellos casos donde sea preciso hacer horas extraordinarias de forma continuada, la Empresa, por mutuo acuerdo con el personal afectado en cada caso, considerará la aplicación de prolongación de jornada fija, con carácter personal y mientras ocupe la plaza para la que se acordó la prolongación, considerando como horas normales la que se produzca hasta una hora más de su jornada normal.

Si por cualquier circunstancia o por reorganización del trabajo desapareciera la necesidad de esta prolongación de jornada, el importe de la hora fija de valor normal que viniera cobrando el personal quedará a absorber por cualquier mejora que se produjera en sus emolumentos por cualquier causa.

De acuerdo con lo pactado en la cláusula 4ª del Convenio Colectivo de 1980, las cantidades que se perciben en concepto de "diferencia a absorber" o "diferencia a absorber 8ª hora", como consecuencia de las acciones que se llevaron a cabo para acomodar las jornadas por encima de la legal de seis horas a la jornada máxima de cuarenta y dos horas semanales, seguirán absorbiéndose a razón del 25 por 100 de los aumentos salariales que se produzcan hasta su total absorción.

Todos los trabajadores de la Empresa que realizan y cobran actualmente una séptima hora en concepto de hora extraordinaria pasarán a percibir dicha hora de la forma en que queda establecido en el párrafo tercero de este mismo artículo.

La valoración económica de las horas extraordinarias será efectuada de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes. Para la definición de las horas extraordinarias estructurales y procedimiento de declaración aplicable se estará a lo dispuesto en la O.N. de 1 de marzo de 1983 sobre cotización adicional a la Seguridad Social por horas extraordinarias.

artículo 158.- Plena dedicación.- El concepto de "plena dedicación" en ningún caso podrá estar referido exclusivamente al tiempo de trabajo. La plena dedicación, además de estar ligada al tiempo, estará referida a otros factores, como son: exclusividad en cuanto a la prestación de servicios, conocimientos teóricos, especialización, nivel de responsabilidad, necesidad de supervisión, etc., teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 21 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO TERCERO

artículo 162.- Cometidos asignados a cada categoría.- Los cometidos asignados a cada categoría son los que vienen especificados en la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa y en la Reglamentación Nacional de Trabajo de Artes Gráficas.

Estos cometidos son meramente anunciativos, pues todo el personal de la Empresa, sin distinción de categorías y grupos profesionales, y como contraprestación a las mejoras obtenidas en el presente Convenio, se obliga a efectuar durante su jornada laboral, dentro del general cometido de su competencia, cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, bien sean dichos trabajos propios de la industria de Prensa o de Artes Gráficas.

Todo el personal se cuidará de la limpieza de las máquinas e instalaciones a que esté adscrito, así como de su lugar de trabajo, siempre y cuando se faciliten por la Empresa los útiles necesarios, a tenor de lo dispuesto en el capítulo IX de la vigente Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa y dentro de su jornada habitual de trabajo.

artículo 170.- Personal de Editorial.- Todo el personal de Editorial continuará integrado en la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa, en cuanto a la jornada y retribución económica, reservándose la aplicación de la Reglamentación Nacional de Artes Gráficas para la clasificación de categorías profesionales y cometidos propios no previstos en la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa.

Asimismo, todo lo anterior será aplicado al personal de nuevo ingreso.

El personal de esta Sección de Editorial seguirá figurando en escalafón distinto al personal de Prensa.

artículo 182.- Suplencias.- Las suplencias por vacaciones, enfermedad, accidentes o permisos legales se regirán por las disposiciones legales sobre la materia, excepto en los casos previstos en el artículo 22 de este Convenio. Las vacantes producidas por estos motivos, menos enfermedad, serán cubiertas provisionalmente, desde la fecha en que se produzcan, por el trabajador más antiguo en la categoría inferior en la Sección o Servicio y turno correspondientes donde se produzca esta vacante siempre que exista personal suficiente en ese turno, corriendo las escalas y sin obligación de cubrir el último puesto si no fuese necesario.

Si la vacante, por las circunstancias por las que se produce, se estimase superior a noventa días, pasará a ocuparla de forma provisional el trabajador más antiguo en el escalafón de la categoría inmediata inferior. En ambos casos percibirá la retribución correspondiente a la categoría desempeñada y quedarán a salvo las normas de ascenso.

artículo 192.- Amortización de plazas.- Teniendo en cuenta las mecanizaciones y reorganizaciones que para la modernización y buena marcha de la Empresa se llevan a cabo en los diferentes trabajos y servicios, tanto administrativos como de talleres, la Dirección de la Empresa queda facultada para amortizar las plazas cuyo trabajo vaya siendo sustituido por la mecanización y para acoplar este personal sobrante en las distintas secciones, según las necesidades del trabajo, manteniéndose el salario y la categoría que disfrutasen, bien entendido que estas amortizaciones no darán lugar a despidos.

Como consecuencia de la mecanización y reorganización por cambios de métodos, la Empresa promoverá las acciones necesarias para favorecer la capacitación y adaptación del personal afectado para su paso a otras secciones o plazas de nueva creación, dando la publicidad precisa para que llegue a conocimiento de todos.

artículo 202.- Formación Profesional.- La Empresa se compromete a contemplar, dentro del plan de formación, las acciones necesarias encaminadas a mejorar la capacidad profesional de los trabajadores y a conseguir una mejor adaptación a las nuevas técnicas. Para ello estudiará cuantas sugerencias le sean presentadas por los trabajadores. Cuando a consecuencia de las reorganizaciones y mecanizaciones, a que hace referencia el artículo 19 de este Convenio, se programen cursos de formación y reconversión profesional, se constituirá una Comisión del Comité de Empresa que analizará, conjuntamente con la Dirección, las acciones que se vayan a llevar a cabo.

artículo 210.- Admisión de nuevo personal.- La admisión de nuevo personal se ajustará, en todo caso, a las disposiciones legales en materia de colocación, debiendo someterse los aspirantes a reconocimiento médico y demás formalidades exigibles. En igualdad de condiciones tendrá preferencia para el ingreso de los hijos de los trabajadores.

La Empresa someterá a los aspirantes a ingreso a las pruebas prácticas y psicotécnicas que considere convenientes para comprobar su grado de preparación. Para dichas pruebas se citará a un miembro del Comité de Empresa.

El Comité de Empresa será informado sobre los contratos de trabajo aplicables al personal de nuevo ingreso.

artículo 220.- Los nombramientos de Técnicos, Redactores y Jefes de Sección, así como sus suplencias, se harán libremente por la Empresa.

artículo 230.- Redacción:1

1. La Sección de Redacción, la pertenencia a la misma y sus categorías profesionales se definen de acuerdo con lo previsto en la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa.

2. Cuando las características de la tarea asignada a un Redactor requieran permanentemente un tiempo habitual de trabajo superior a la jornada establecida, habrá de concertarse entre la Dirección y dicho Redactor un pacto por el que se le reconozca a éste un complemento retributivo por ese mayor tiempo de trabajo.

3. Cada Sección de Redacción habrá de contar con un suplente del Jefe de la misma, elegido entre los Redactores que la integran y que le sustituirá en sus ausencias. La suplencia será abonada desde el día en que se produzca la ausencia. No habrá Jefaturas de Sección vacantes, salvo que se produzca la amortización del puesto.

Los cargos de Redactor-Jefe y Jefe de Sección serán considerados estrictamente profesionales y serán de libre designación de la Empresa, en forma constituida preferentemente por personal de plantilla y propuesta por el Director de la publicación. Previamente, la Redacción someterá al Director los nombres de las tres personas que juzgue más capacitadas para ocupar el cargo.

4. Los nuevos Redactores deberán superar un período de prueba de tres meses, salvo que las condiciones o la experiencia profesional del candidato, debidamente acreditada, lo haga innecesario. Los nuevos puestos que puedan crearse dentro de la Redacción serán cubiertos prioritariamente con personal de plantilla.

5. Se abonarán como colaboraciones los trabajos especiales o extraordinarios que se encomienden a un Redactor al margen de las funciones que tenga asignadas.

artículo 242.- Ayudantes de Redacción.- Comprende esta categoría al personal adscrito a la Redacción y al Archivo que realiza las funciones auxiliares dentro de la misma, así como aquellos trabajadores que intervienen en trabajos de la Redacción, aunque sin asumir la responsabilidad correspondiente a los redactores.

Se establecen tres categorías:

Jefe de turno de Archivo.- Es el que, atendiendo a las instrucciones generales que dicte o señale 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.

Ayudantes preferentes.- Comprende esta categoría a los Taquígrafos de Redacción, Teletipistas, Dibujantes, Caricaturistas, Traductores, Encargados de Abonos de Colaboraciones y Transmisiones y Ayudantes de Configuración de Páginas. Asimismo, tendrán esta categoría los encargados de revisar, seleccionar y clasificar por materias y autores el material gráfico y literario del Archivo, cualquiera que sea su procedencia.

Ayudantes.- Comprende esta categoría los Mecanógrafos, Locutores y Auxiliares de Laboratorio Fotográfico que realizan las funciones de revelado y positivo de las fotografías, a las órdenes del Redactor correspondiente, y los que atienden las máquinas receptoras de fotografía. Quedan también incluidos en esta categoría los trabajadores que dentro del Archivo recortan, fichan y guardan los materiales gráficos y literarios, seleccionados y clasificados por los Ayudantes preferentes, atendiendo las peticiones de las distintas redacciones y las consultas tanto telefónicas como de visitantes.

artículo 252.- Administración.- Las plazas de Administración se cubrirán de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa, salvo lo establecido en el artículo 22.

En las convocatorias para cubrir plazas de nueva creación o vacantes la Empresa publicará, además de las pruebas a realizar, los ingresos económicos y los horarios de las plazas que se convoquen.

artículo 262.- Talleres.- Las plazas o puestos vacantes en los Talleres serán cubiertos de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa, salvo lo establecido en el artículo 22.

En el supuesto de que, agotados los trámites de la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa, no estuviera capacitado ninguno de los concursantes a la plaza, la vacante se cubrirá con personal de nuevo ingreso.

En las convocatorias para cubrir plazas de nueva creación o vacantes la Empresa publicará, además de las pruebas a realizar, los ingresos económicos y los horarios de las plazas que se convoquen.

artículo 272.- Prioridad para ocupar vacantes.- Siempre que se produzca una vacante en un determinado turno o centro de trabajo, tendrá prioridad para ocuparla, siempre que voluntariamente lo solicite, el más antiguo de la correspondiente categoría siempre que sea del mismo escalafón, e independientemente del turno o centro de trabajo al que pertenezca, teniendo en cuenta en todo caso que la organización y producción del trabajo lo permita.

artículo 282.- Personal de Editorial.- El personal de Editorial que pase a Prensa figurará el último de la nueva categoría en el escalafón de Prensa.

Todo el personal de nuevo ingreso en la Sección de Composición (Cajas y Linotipias) lo realizará por Editorial.

artículo 292.- Subalternos.- Dado que lo dispuesto en la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa aplica al personal con capacidad disminuida a la plantilla de la Empresa, la Empresa

se ofrecerá al personal subalterno las vacantes que por estas causas se produzcan y por su misma categoría de Moros, en todos aquellos casos que la profesionalización del puesto no sea una exigencia de categoría profesional definida.

Las vacantes de la categoría de Auxiliar Administrativo que se produzcan y que no puedan ser amortizadas se convocarán en primera instancia entre todo el personal subalterno.

CAPITULO CUARTO

artículo 308.- Los pluses hoy día existentes, como consecuencia de Convenios anteriores, seguirán en vigor e irán siendo absorbidos por las modificaciones que puedan sufrir la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa.

artículo 310.- Plus del presente Convenio.- El plus que se establece en el presente Convenio es el que figura, para cada categoría profesional, en el anexo I de este Convenio.

artículo 329.- Plus por fraccionamiento de jornada.- El plus por fraccionamiento de la jornada laboral de seis horas será de 155 pesetas por día de trabajo, bien entendido que este plus sólo lo cobrarán los que efectúen su jornada de seis horas y fraccionada.

Este plus queda excluido de pagas extraordinarias, vacaciones, enfermedad, horas extraordinarias, quinquenios y participación en beneficios.

artículo 330.- Plus de nocturnidad.- Se fija un plus de nocturnidad del 20 por 100 sobre la suma del sueldo o salario de la Ordenanza, los pluses de Convenios anteriores y plus del presente Convenio para todos aquellos trabajadores cuya jornada de trabajo esté comprendida entre las veintidós y las seis horas. Queda excluido de este plus el personal que por este concepto perciba ya alguna retribución especial. Este plus incrementará las pagas extraordinarias reglamentarias, beneficios, y vacaciones, pero no incrementará el valor de los quinquenios ni de las horas extraordinarias.

artículo 349.- Los pluses de Convenios anteriores y el plus del presente Convenio incrementarán las gratificaciones de Verano y Navidad, participación en beneficios, vacaciones y accedentes, pero no incrementarán la base para determinar los quinquenios.

La que a partir del presente Convenio Colectivo se denominará gratificación o paga extraordinaria de Verano sustituye, a todos los efectos, a la que venía denominándose gratificación de julio, y se abonará junto con la paga ordinaria de fines de junio de cada año.

artículo 352.- Festivos.- Las fiestas laborales se abonarán al personal que las trabaje y actualmente no las compense por cualquier forma o medio.

artículo 360.- Plus de antigüedad.- La fecha de iniciación del cómputo por antigüedad será la del ingreso para todo el personal, computándose los años de servicios prestados dentro de la Empresa como Aspirantes, Recaderos o Botones, Embajadores y Aprendices. La aplicación de este artículo tendrá lugar el 1 de enero de 1983, por lo que no habrá lugar al pago de retrasos.

artículo 379.- Dietas.- En los desplazamientos por razones de servicio, el personal disfrutará, para cubrir los gastos de alojamiento y pensión alimenticia, de una dieta diaria de cinco mil pesetas durante los siete primeros días y de cuatro mil quinientas pesetas a partir del octavo día de desplazamiento en un mismo lugar.

En el supuesto de existir otros gastos que no sean los mencionados en el primer párrafo, éstos serán abonados por la Empresa, previa autorización y justificación de los mismos.

El régimen de viaje y salida se ajustará en todo a lo dispuesto sobre el particular en la Ordenanza de Trabajo en Prensa.

artículo 380.- Personal enfermo.-

1. Todo el personal dado de baja por enfermedad, con aviso a la Empresa, percibirá, durante los veinte primeros días que se ponga enfermo por primera vez en un año natural, su sueldo o salario real. En las sucesivas bajas que por enfermedad se puedan producir en un año natural, a partir del primero y hasta el vigésimo día, la Empresa le abonará la diferencia que exista entre el 85 por 100 de su sueldo o salario real y la prestación económica que por incapacidad laboral transitoria cubre el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

2. A partir del vigésimo primer día, y hasta su paso a la situación de invalidez provisional, la Empresa abonará la diferencia que exista entre la totalidad de su sueldo o salario real y la prestación que, por incapacidad laboral transitoria, cubre el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

3. Cuando la Dirección de la Empresa lo estime oportuno, para tener derecho a las mejoras que este artículo establece, por encima de las prestaciones fijadas por la Seguridad Social será requisito indispensable el previo informe favorable de los Servicios Médicos de la Empresa.

artículo 392.- Personal accidentado.- Todo el personal accidentado percibirá la diferencia que exista entre la prestación económica de la Compañía aseguradora y el importe de su salario base, más quinquenio, más pluses de convenio y plus de nocturnidad, hasta su paso a uno de los casos definidos de la Ley de Accidentes de Trabajo.

artículo 400.- Personal en Servicio Militar.- Durante el tiempo que dure el período reglamentario del Servicio Militar,

los trabajadores que se encuentren en esa situación y tengan una antigüedad mínima de dos años en la Empresa, tendrán derecho a percibir una gratificación voluntaria mensual equivalente al 50 por 100 de la suma del sueldo o salario base de la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa, más los plus de convenios anteriores, más el plus del presente Convenio. Estas gratificaciones por el mismo importe se percibirán también en las pagas extraordinarias de Verano y Navidad.

Aquellos trabajadores que, reuniendo iguales requisitos, tengan reconocidos en el documento de afiliación a la Seguridad Social a su esposa, hijos o padres, a su cargo, percibirán, además, una gratificación de la misma cuantía que la indicada en el párrafo anterior.

artículo 412.- Jubilación para el personal que pertenecía a la plantilla del personal fijo de la Empresa el día 31 de diciembre de 1979.- Independientemente de la jubilación que pueda corresponder al personal por el Mutualismo Laboral, todo el personal que pertenecía a la plantilla del personal fijo de la Empresa el día 31 de diciembre de 1979 tendrá derecho a jubilación, a petición o por iniciativa del Consejo de Administración de "Prensa Española, S.A.", a los sesenta y cinco años de edad. También podrá ser jubilado antes de la citada edad si por enfermedad u otra causa no pueda realizar debidamente su labor, a juicio del citado Consejo. Estas jubilaciones tendrán lugar de acuerdo con la siguiente escala y serán pagadas por meses vencidos:

Por haber trabajado cinco años consecutivos y menos de diez percibirá mensualmente el 25 por 100 de la cantidad mensual o diaria que le corresponda por el sueldo o salario base de su categoría en la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa existente en el momento de su jubilación, más los quinquenios y los pluses de Convenio que existieren en la misma fecha.

Por haber trabajado más de diez años y menos de veinte, el 50 por 100.

De haber trabajado más de veinte años y menos de treinta, el 60 por 100.

De haber trabajado más de treinta años y menos de cuarenta, el 70 por 100.

De haber trabajado más de cuarenta años y menos de cincuenta, el 80 por 100.

De haber trabajado más de cincuenta años, la jubilación será la totalidad.

artículo 422.- Jubilación voluntaria para el personal que pertenecía a la plantilla del personal fijo de la Empresa el día 31 de diciembre de 1979, durante el año 1983.- Durante el año 1983, el personal que tenga cumplidos sesenta años de edad y menos de sesenta y cinco y pueda acogerse al sistema de jubilación voluntaria del Mutualismo Laboral podrá igualmente causar baja voluntaria en "Prensa Española, S.A.", con las ventajas reseñadas en el artículo 41 de este Convenio.

Para estos casos, la escala de porcentajes de este artículo 41 se aplicará en sus propios términos, pero con objeto de facilitar durante este año 1983 la posibilidad de acogerse a ambos sistemas de jubilación voluntaria, la diferencia de porcentajes aplicables entre el escalón en que corresponda encuadrarse y el inmediato superior podrá distribuirse proporcionalmente al número de años de antigüedad en la Empresa que el jubilado tenga por encima del límite superior del escalón inmediatamente anterior al que corresponda encuadrarse.

artículo 432.- Jubilación para el personal que haya ingresado en "Prensa Española, S.A.", a partir del día 1 de enero de 1980.- Para este personal se estudiará una fórmula que permita, en función de los años de antigüedad en la Empresa, cubrir la diferencia existente entre la pensión que le asigne la Mutualidad Laboral y el sueldo que tuviese en la Empresa en el momento de jubilarse.

artículo 440.- Seguro de Vida.- El seguro colectivo de vida, accidentes e invalidez suscrito por la Empresa, a favor de su personal, con una Compañía Aseguradora para todo su personal en activo de plantilla con años de sesenta y cinco años de edad cumplidos, tiene las garantías que asegura un valor nominal de cobro para los beneficiarios de 500.000 pesetas en caso de fallecimiento e invalidez absoluta y permanente, y dobla cantidad por fallecimiento por accidente, de acuerdo con las cláusulas de la póliza concertada.

artículo 452.- El régimen de premios y disciplinario se ajustará a lo dispuesto en la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa.

artículo 460.- Ayudas de estudio.- La Empresa contribuirá anualmente con la cantidad de ochocientos mil pesetas para que su personal inicie, amplíe o perfeccione estudios relacionados con las diversas actividades profesionales propias de la industria. La propuesta de estas ayudas las hará el Comité de Empresa, quedando facultada la Dirección de la Empresa para aceptar la propuesta y, asimismo, en su caso, para destinar parte de la cantidad asignada a gastos de formación profesional dentro de la misma Empresa.

artículo 472.- El personal que, por necesidades del servicio y por el orden establecido por la Empresa, tenga que tomar su permiso anual en los meses de enero, febrero, marzo, abril, octubre, noviembre y diciembre percibirá, independientemente de su sueldo o salario, la cantidad de 5.475 pesetas. Para el personal de Reparto, esta cifra quedará reducida a un tercio.

artículo 482.- Los costes de enseñanza y adaptación de los hijos subnormales serán atendidos por la Empresa, una vez deducidas las asignaciones que perciban por Organismos oficiales, Mutualidades, etcétera, previa su aprobación por ésta y justi-

revisión de la condición de subnormal por medio del certificado de correspondencia del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

artículo 499.- Se amplía al contenido del apartado e) del artículo 51 de la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa, en el sentido de que al premio en él establecido se concederá también a los cincuenta años de permanencia en la Empresa.

El importe de este premio extraordinario será igual al de una mensualidad que comprenda el sueldo o salario base de la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa, más los pluses de Convenios anteriores, más el complemento del presente Convenio, más el complemento de antigüedad.

artículo 500.- A los sólo efectos económicos, y sin que ello suponga la asimilación de la categoría de Repartidor a la de Peón, a partir de la vigencia de este Convenio Colectivo el salario del Repartidor será un tercio del asignado al Peón.

artículo 510.- Permisos retribuidos.- El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- Alumbraimiento de esposa: Dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de Madrid o Sevilla, según sea su Centro de trabajo.

- Boda de hijos, hermanos o hermanos políticos: Un día natural.

- Comunión de hijos: Un día natural.

- Enfermedad grave de padres, hijos, cónyuge, hermanos y padres políticos: Dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de Madrid o Sevilla, según sea su Centro de trabajo.

- Exámenes por estudios: Permisos de acuerdo con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Fallecimiento de padres, hermanos, cónyuge, hijos, nietos, padres políticos y abuelos: Dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de Madrid o Sevilla, según sea su Centro de trabajo.

- Fallecimiento de hermanos políticos: Un día natural.

- Funerales de padres, cónyuge, hijos, hermanos, padres políticos y hermanos políticos: Por el tiempo necesario para asistir al funeral.

- Matrimonio: Quince días naturales.

- Operación quirúrgica grave de padres, cónyuge, hijos y padres políticos: Dos días naturales.

- Operación quirúrgica de padres, cónyuge, hijos y padres políticos: Un día natural.

- Traslado de domicilio: Un día natural.

artículo 520.- Garantía de ingresos mínimos.- Prensa Española, S.A. garantiza, durante el año 1983, a todo el personal que haya estado prestando servicios normalmente durante todo ese año, unos ingresos brutos mínimos anuales por todos los conceptos, excluida la protección familiar, de 900.000,- pesetas para el personal de jornada normal y de 300.000,- pesetas para el personal de Reparto.

CAPITULO QUINTO

artículo 530.- Comité Intercentros.- Es el órgano de coordinación y de representación del conjunto de los Comités de Empresa de cada Centro. El Comité Intercentros estará integrado por cuatro representantes de cada uno de los Centros de trabajo, elegidos entre los miembros del Comité de Empresa de cada Centro. Este Comité Intercentros celebrará tres reuniones ordinarias al año, que podrán tener lugar en cualquiera de los Centros de trabajo que tiene "Prensa Española, S.A.". Podrá celebrar otras reuniones con carácter extraordinario para tratar asuntos de interés general.

Las fechas y lugares en que se celebren las reuniones de carácter ordinario serán comunicadas a la Dirección de la Empresa en un calendario elaborado dentro del primer trimestre de cada año.

Será preceptiva la previa comunicación a la Dirección de la Empresa en los casos de reuniones extraordinarias, por el lugar o el momento fijados no fuese aconsejable por razones de tipo organizativo.

artículo 540.- Comité de Empresa.- El crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina para cada uno de los distintos miembros del Comité de Empresa de un Centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, serán acumulables en uno o varios de sus componentes de cada Centro, sin rebasar el máximo total que determina la Ley y sin que en ningún caso pueda rebasar el 50 por 100 de la jornada mensual.

No se computará el tiempo consumido en reuniones realizadas a petición de la Dirección de la Empresa o a requerimiento de cualquier Organismo oficial.

Tampoco se computará el tiempo consumido durante la negociación del Convenio Colectivo por los miembros del Comité que hayan sido nombrados para formar parte de la Comisión negociadora del Convenio.

Los trabajadores convocados por el Comité de Empresa dispondrán de seis horas anuales, con el fin de realizar asambleas, por secciones o turnos, dentro de las horas de trabajo. El momento de celebración de estas asambleas deberá ser previamente acordado con el Director del Centro o responsable del sector en que se va a celebrar la asamblea.

artículo 550.- El Comité de Empresa será informado, con la debida antelación, por la Dirección de los planes de recon-

versión tecnológica que se vayan a llevar a cabo, exponiendo su alcance y las repercusiones económico-laborales que puedan llevar consigo.

Cuando la Dirección de la Empresa decida poner en marcha un plan de reconversión tecnológica y esa decisión de lugar a modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa con quien negociará para tratar de llegar a un acuerdo y si éste no fuera posible formulará la oportuna solicitud de autorización por los cauces legales correspondientes.

artículo 560.- Acción sindical de la Empresa.-

1. Para el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores, los afiliados a un mismo Sindicato legalmente reconocido podrán constituir en el Centro en el que trabajen la correspondiente acción sindical, siempre que acrediten el número de afiliados que establezca la Ley.

Al frente de cada sección habrá un delegado, elegido de acuerdo con los Estatutos del Sindicato que represente. Este delegado, que deberá ser trabajador activo en el respectivo Centro, y preferiblemente miembro del Comité de Empresa, asumirá la responsabilidad que el funcionamiento de la sección se ajuste a las disposiciones legales, y tendrá las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa.

Estos delegados dispondrán de un máximo de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones equivalentes a dos jornadas de trabajo de las que tenga asignada el correspondiente delegado sindical.

2. Funciones de los delegados.- Las funciones a desarrollar por los delegados sindicales son:

- Representar y defender los intereses del Sindicato al que se halla adscrito y de los afiliados al mismo en la Empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre la Central Sindical y la Dirección del Centro de trabajo.
- Recaudar cuotas y repartir propaganda en los locales del Centro, sin interrumpir la marcha del trabajo.
- Fijar en los tableros de anuncios que se designen comunicaciones, avisos, convocatorias y demás documentos de carácter sindical, a cuyo efecto dirigirán copia de los mismos previamente a la Dirección del Centro.

Los delegados de Secciones Sindicales utilizarán, para el ejercicio de sus funciones y tareas que como tales les correspondan, los mismos locales habilitados para los Comités de Empresa en cada Centro, previo acuerdo entre las distintas Secciones y Comités sobre el sistema de uso.

3. Cuando el número de afiliados a un Sindicato resulta insuficiente para constituir una sección, los interesados podrán, no obstante, distribuir información sindical, recaudar cuotas y reunirse fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS DESDE 1 DE ENERO DE 1983 HASTA EL 31 DICIEMBRE DE 1983

TÉCNICOS, REDACCION, ADMINISTRACION Y SUBALTERNOS

CATEGORIAS	sueldo	comp.conv. anteriores	plus convenio	c.afinno salarial	(mensual) TOTAL
Técnico grado sup.	26.641,-	42.885,-	7.536,-	-	86.942,-
Técnico grado medio	21.424,-	27.984,-	5.705,-	10.732,-	65.845,-
Técnico no titulado	18.801,-	24.489,-	5.392,-	15.557,-	64.239,-
REDACCION					
Redactor-Jefe	32.067,-	44.350,-	7.261,-	93,-	83.771,-
Jefe Sección Red.	28.462,-	40.444,-	6.929,-	3.636,-	79.471,-
Redactor	23.807,-	36.118,-	6.489,-	6.353,-	72.767,-
Tequigrafo Prefta.	22.807,-	36.218,-	6.489,-	6.353,-	71.867,-
Jefe turno archivo ó Ayudante de la Ayudante Prefectura	21.039,-	26.942,-	5.409,-	11.121,-	64.511,-
Ayudante Prefectura	19.381,-	25.589,-	5.327,-	15.779,-	61.076,-
Ayudante Redacción	18.945,-	26.739,-	5.039,-	16.215,-	57.938,-
ADMINISTRACION					
Jefe Sección	23.807,-	31.592,-	6.046,-	6.353,-	67.798,-
Jefe Negociado	21.039,-	27.489,-	5.487,-	11.121,-	65.136,-
Oficial 1º	18.381,-	24.340,-	5.362,-	12.779,-	60.862,-
Oficial 2º	15.945,-	19.039,-	4.558,-	16.215,-	55.757,-
Auxiliar, Telefonista y Cobrador	13.731,-	15.329,-	4.507,-	16.429,-	50.036,-
Encargado Almacén	18.381,-	24.340,-	5.362,-	13.779,-	61.862,-
Almacenero	13.281,-	14.462,-	4.443,-	18.978,-	51.164,-
Moro Almacenero	12.623,-	13.800,-	4.362,-	19.337,-	50.122,-
Aspirante	9.180,-	7.947,-	3.625,-	10.530,-	30.282,-
SUBALTERNOS					
Comarje	11.711,-	17.866,-	4.672,-	16.429,-	50.608,-
Ordenante, Portero y Guardia	12.623,-	14.031,-	4.364,-	19.337,-	50.355,-
Motorista con carné	12.623,-	14.801,-	4.644,-	19.337,-	51.405,-

Periodistas: Plus artículo 48 Ordenanza de Prensa 11.613,- €/mes.

V A L E N S

CATEGORIAS	sueldo	comp.conv. anteriores	plus convenio	v. mínimo salarial	plus convenio	TOTAL (suaria)
Jefe Taller	803,-	1.008,-	187,-	369,-	-	2.575,-
Jefe Sección	720,-	814,-	189,-	362,-	-	2.175,-
Jefe Equipo	628,-	764,-	176,-	362,-	-	2.010,-
OPERACIONES, REPRODUCCION, DEBARRIO Y REPARACION Y MONTAJE						
Líneopista y Trolista	565,- (45 + 45)	721,-	172,-	307,-	-	2.075,-
Conector	596,- (45)	741,-	170,-	476,-	-	2.083,-
Trolista	565,-	741,-	172,-	307,-	-	2.085,-
Oficial 18	565,-	733,-	170,-	307,-	-	2.075,-
Oficial 20 y Atendidor	504,-	617,-	180,-	368,-	-	2.049,-
Oficial 30 y Aprendiz excoo	460,-	516,-	150,-	312,-	-	1.732,-
Especialista	437,-	480,-	147,-	325,-	-	1.699,-
MANIPULADO Y ENCLASERACION						
Oficial 18	504,-	617,-	160,-	368,-	-	2.049,-
Oficial 20	465,-	567,-	156,-	307,-	-	1.795,-
Oficial 30 y Apr. 30 Exc.	448,-	499,-	149,-	324,-	-	1.720,-
Especialista	437,-	480,-	147,-	335,-	-	1.699,-
OPCIONES AUXILIARES						
Oficial 18	504,-	617,-	160,-	368,-	-	2.049,-
Oficial 20	465,-	560,-	155,-	307,-	-	1.787,-
Oficial 30 y Apr. 30 exc.	460,-	500,-	149,-	312,-	-	1.721,-
Especialista	437,-	480,-	147,-	335,-	-	1.699,-
Padr.	421,-	473,-	147,-	351,-	-	1.692,-
Limpadora	432,-	473,-	147,-	340,-	-	1.592,-
APRENDICES						
Aprendiz 18 (18 años)	421,-	449,-	144,-	331,-	-	1.665,-
Aprendiz 20 (16 años)	421,-	449,-	144,-	331,-	-	1.665,-
Aprendiz 30 (18 años)	421,-	449,-	144,-	331,-	-	1.665,-
Aprendiz 18 (17 años)	258,-	209,-	52,-	399,-	-	948,-
Aprendiz 20 (17 años)	239,-	224,-	54,-	358,-	-	965,-
Aprendiz 30 (17 años)	354,-	267,-	58,-	363,-	-	1.012,-

R E P A R T O

CATEGORIAS	sueldo	comp.conv. anteriores	plus convenio	v. mínimo plus salarial art. 30	TOTAL
Capataz	504,-	500,-	158,-	369,-	1.531,-
Ayudante Capataz	456,-	513,-	150,-	316,-	1.735,-
Repartidor Centro	144,-	129,-	49,-	214,-	564,-
Repartidor Extrac.	144,-	138,-	52,-	214,-	598,-

16922

RESOLUCION de 10 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresa «Secoinsa, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Secoinsa, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 4 de mayo de 1983, suscrito por la representación de la Empresa y la representación de los trabajadores el día 26 de abril de 1983, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2.º 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, con notificación a la Comisión Negociadora.

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».

Madrid, 10 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA SECOSINA

Art. 1º OBJETO DEL CONVENIO

El presente Convenio Colectivo tiene como objeto único el regular las materias de índole económica, laboral, sindical y cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y relaciones de trabajo entre la Empresa SECOSINA y sus trabajadores, y que expresamente se indiquen en este Convenio.

Art. 2º AMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio afecta a todas las actividades que se realicen en los distintos Centros de Trabajo, presentes o futuros de la Empresa SECOSINA, excepto el Centro Operativo de Málaga.

Art. 3º DETERMINACION DE LAS PARTES CONCERNENTES

Las partes que suscriben el presente Convenio, son y están representadas por:

POR LA DIRECCION

- D. JUAN MOLERA TORRES
- D. GUILLERMO PEREZ-ARANDA ORTEGA
- D. JESUS RODRIGUEZ AYUSO
- D. ALONSO VILARAS DE MIGUEL

POR LOS TRABAJADORES

- D. ENRIQUE FEMENIA ALEMANY
- D. JOSE MARIA GIL GARGALLS
- D. ENRIQUE LOZANO SANCHEZ
- D. JUAN MANUEL MARTIN PEREZ
- D. FRANCISCO SANCHEZ MENENDEZ

Ambas partes se reconocen pleno derecho y total capacidad para otorgar este Convenio, y se obligan ambas al cumplimiento del mismo.

Art. 4º AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo de Trabajo afectará a los Centros de Trabajo de SECOSINA actualmente existentes, y a todos los Centros que se puedan crear dentro del Estado Español, excepto al Centro Operativo de Málaga.

Art. 5º AMBITO PERSONAL

5.1.- Quedan comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en cualquiera de los Centros de Trabajo de la Empresa, excepto el Centro Operativo de Málaga, y cualquiera que sea su categoría profesional o Contrato de Trabajo.

5.2.- Asimismo quedarán incluidos los trabajadores que causen alta en la planta de la Empresa durante la vigencia del presente Convenio.

Art. 6º AMBITO TEMPORAL

6.1.- La fecha de entrada en vigor de este Convenio a todos los efectos, independientemente de cual sea su fecha de publicación en el Boletín Oficial del Estado, será la del día de su firma, salvo en los aspectos económicos que se retrotraerán al 1.º de Enero de 1983.

6.2.- El período de vigencia del presente Convenio será desde el día de su firma hasta el 31 de Diciembre de 1983.

6.3.- La fecha de inicio de negociación del próximo Convenio, será a partir del 1 de Marzo de 1984.

6.4.- El Convenio se presentará a efectos de registro ante la Dirección General de Trabajo, dentro del plazo de quince días a partir de la fecha de su firma.

Art. 7º DENUNCIA DEL CONVENIO

7.1.- La denuncia proponiendo la rescisión del Convenio por cualquiera de las partes, deberá presentarse con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

7.2.- Si denunciado el Convenio las negociaciones de la Comisión Negociadora se prorrogan por un período que excediese la vigencia del mismo, se entenderá prorrogado éste hasta la fecha de entrada en vigor del nuevo Convenio, sin perjuicio de que las partes puedan pactar las fórmulas transitorias que estimen oportunas para el período que medie entre la fecha de terminación del Convenio anterior y la entrada en vigor del nuevo.

Art. 8º COMPENSACION Y ABSORCION

Todas las condiciones económicas y de jornada laboral acordadas en el presente Convenio tendrán siempre el carácter de absorbibles y compensables en cómputo anual.

Art. 9º LEGISLACION APLICABLE

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica de 29 de Julio de 1970 y a lo que en cada momento disponga la legislación vigente.