

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. No podrá darse este carácter a todas aquellas gestiones que el trabajador pueda realizar con normalidad fuera de su jornada oficial de trabajo.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá pasar la Empresa al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviere derecho en la Empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

f) Un día en los casos de matrimonio de hijos, padres o hermanos en la fecha del mismo.

Art. 28. *Excedencias.*—Las trabajadoras que soliciten una excedencia por razón de maternidad de acuerdo con el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho, durante el plazo máximo de un año, a ocupar nuevamente su puesto de trabajo, el ingreso será automático tras la petición de la trabajadora.

Este derecho podrá ser ejercitado por la trabajadora una sola vez y, para acceder al mismo habrá de solicitarlo a la Empresa, al menos sesenta días antes del plazo previsto para el parto, y si éste se produce. La presente cláusula sólo será de aplicación a las nuevas situaciones que se produzcan a partir de la vigencia de este Convenio.

CAPITULO VI

Faltas, sanciones y premios

Art. 29. *Faltas, sanciones y premios.*—Se estará en un todo a lo dispuesto sobre el mismo tema en el capítulo VIII de la Ordenanza de Trabajo para el Comercio, aprobada por Orden de 24 de julio de 1971 y publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 14 de agosto.

CAPITULO VII

Disposiciones varias

Art. 30. *Prendas de trabajo.*—La Empresa proveerá a todos los trabajadores obligatoriamente de dos prendas de trabajo al año, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas actividades y que el uso viene aconsejando, siendo su selección potestativa de la Empresa.

Además de lo anteriormente expuesto, el personal de los servicios de mantenimiento y reparto, exclusivamente, serán provistos de calzado adecuado a las específicas características del trabajo que desarrollan, en cantidad de un par al año, o reponiendo las deterioradas.

El uso de estas prendas y calzado será obligatorio y únicamente para la realización de los trabajos propios y dentro de la jornada de trabajo.

Art. 31. *Repercusión en precios.*—Todos y cada uno de los Vocales de la Comisión Deliberadora de este Convenio hacen constar expresamente que el conjunto de disposiciones contenidas en su texto no repercutirá en una elevación de precios de los productos que comercializan.

Dado que el precio de las especialidades farmacéuticas son de fijación oficial, la incidencia en costos de las mejoras salariales que establece este Convenio deberán ser compensadas con un aumento progresivo de productividad del personal, que se compromete a realizarlo como contrapartida a las mejoras establecidas.

Art. 32. *Representación de los trabajadores.*—En cuanto a los sistemas de representación, número, modalidades y procedimientos electorales, así como garantías y derechos para los representantes de los trabajadores en la Empresa, dentro de los ámbitos contemplados por el presente Convenio, se estará a la normativa específica de aplicación en cada momento.

Art. 33. *Tablón de anuncios.*—En los centros de trabajo de las Empresas incluídas en este Convenio, se dispondrá de un tablón de anuncios para su utilización de los representantes del personal con fines informativos propios de los trabajadores. Se situará fuera de la vista al público, en lugar visible.

Art. 34. *Derecho a la no discriminación.*—Los trabajadores no podrán ser discriminados en razón de su afiliación o ideas políticas o sindicales.

Art. 35. *Inviolabilidad de la persona del trabajador.*—El trabajador tendrá derecho a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la Empresa dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la Empresa, siempre que ello fuera posible.

Art. 36. *Comisión Mixta.*—Se crea la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del presente Convenio, compuesta por un número igual de representantes de la Patronal y de la representación de los trabajadores admitida en la negociación, con la proporcionalidad en cuanto a esta última fijada en la Comisión Negociadora. Esta Comisión podrá utilizar asesores en cuantas materias crean oportunas. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Art. 37. Se manifiesta que en la negociación del presente Convenio la representación patronal ha estado formada por la Federación Nacional de Asociaciones Mayoristas de Distribuidores de Especialidades Farmacéuticas y Productos Parafarmacéuticos (FEDIFAR) y por la representación de los trabajadores las Centrales Sindicales, Comisiones Obreras (CC.OO.), Unión General de Trabajadores (U.G.T.), y Unión Sindical Obrera (U.S.O.).

Art. 38. *Procedimiento.*—Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta tendrán carácter de ordinario o extraordinario, según calificación de las partes firmantes.

Podrá convocar a la Comisión Mixta cualquiera de las partes firmantes mediante preaviso mínimo de quince días y deberán resolverse las consultas en un plazo de quince días.

Art. 39. *Funciones.*—Son funciones de esta Comisión Mixta:

1. Interpretación del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento del Convenio en lo pactado.
3. A petición de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuestiones y conflictos que pudiesen suscitarse de la aplicación del Convenio Colectivo.
4. Tendrá asimismo, como finalidad preferente la de tratar de elaborar una normativa unificada del sector.

CAPITULO VIII

Disposiciones finales

Art. 40. *Concurrencia legislativa y derecho supletorio.*—Las normas del presente Convenio, en tanto en cuanto sean más favorables en su contenido a los trabajadores a quienes afectan, vienen a sustituir a cuantas disposiciones se hallan vigentes en la fecha de su entrada en vigor, sean o no concurrentes con las pactadas. En todo lo no previsto en el articulado de este Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo del Comercio, de 24 de julio de 1971, modificada por la Orden del Ministerio de Trabajo de 4 de junio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» del 14), y en las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

DISPOSICION ACLARATORIA

A efectos estadísticos y para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, la remuneración bruta anual pactada en este Convenio se entenderá referida a 1.828,27 horas efectivas de trabajo, tanto para la jornada continuada como la partida.

DISPOSICION TRANSITORIA

Con efectos y aplicación única y exclusivamente para el año 1984, podrá establecerse de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador los sistemas de jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años previstos en la legislación vigente en este momento.

DISPOSICION DEROGATORIA

El presente Convenio anula totalmente el anterior publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 22 de junio de 1983, y cuantas resoluciones y normas aclaratorias hayan podido dictarse posteriormente para su desarrollo.

13924

RESOLUCION de 9 de mayo de 1984 por el que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Prensa Española, S. A.», de ámbito nacional.

Visto: El texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Prensa Española, S. A.», de ámbito nacional, recibido en esta Dirección General con fecha 30 de abril de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores el 25 de abril de 1984 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 artículo 2.º y concordantes del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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

Segundo.—Remitir el texto original del citado Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 9 de mayo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

XII CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
DE "Prensa Española, S.A."

CAPITULO PRIMERO

Artículo 19.- Partes contratantes.- El presente Convenio Colectivo se concierda entre "Prensa Española, S.A.", y su personal de Madrid y Sevilla, mediante sus respectivas representaciones.

Artículo 29.- 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 39.- Ambito funcional.- El Convenio afecta a todas las actividades de la Empresa, o sea, a la edición de "ABC" y demás publicaciones periódicas y trabajos efectuados dentro de la Empresa, es decir, la totalidad de las actividades de la misma.

Artículo 49.- 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 59.- 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 1984.

El presente Convenio sustituye, a todos los efectos al aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 6 de mayo de 1983 para todos los centros de trabajo de "Prensa Española, S.A."

Artículo 69.- Duración y prórroga.- La duración de este Convenio será de un año, a partir del 1 de enero de 1984. 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 79.- 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 89.- Absorción.- Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados, superan el nivel de éste en un cómputo anual. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas.

Artículo 99.- 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 109.- 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 deriven de la interpretación o aplicación de lo acordado en el presente Convenio.

CAPITULO SEGUNDO

Artículo 119.- 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 129.- Jornada laboral e implantación de la jornada semanal de cinco días.-

12 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 mayoría en pasar a realizar una jornada semanal de cinco 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 cinco días se comenzará a negociar dentro de los quince días a partir de la fecha de la solicitud, siempre que se den los siguientes requisitos:

- Que la implantación de dicha jornada no dé 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 ponga 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 dé 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 13.- 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 1984. 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 prever 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 hayan cursado previamente serán consideradas, en principio, como ausencias injustificadas.

Artículo 14.- 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 periodístico 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 manipulado 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 estuviese 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 prolongar la jornada hasta las cuarenta horas 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 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 viniese cobrando el personal quedará a absorber por cualquier mejora que se produjese 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 20 por 100 de los aumentos salariales que se produzcan hasta su total absorción.

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.M. de 1 de marzo de 1983 sobre cotización adicional a la Seguridad Social por horas extraordinarias.

Artículo 15.- 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 16.- 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 enunciativos, 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 o 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 17.- 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 18.- Suplencias.- Las suplencias por vacaciones, enfermedad, accidentes o permisos legales se registrarán 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 19.- 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 20.- 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.

La Empresa impartirá cursos monográficos sobre las plazas a cubrir, siempre que sea necesario, un mes antes de la convocatoria de las mismas.

Artículo 21.- 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 tendrán preferencia para el ingreso los hijos de los trabajadores y, dentro de éstos, los huérfanos.

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

Artículo 23.- Redacción.-

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 terna 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 encarguen a un Redactor al margen de las funciones que tenga asignadas.

Artículo 24.- Ayudantes de Redacción.- Comprende esta categoría el 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.

Las competencias de este grupo profesional serán las que especifica la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa.

Artículo 25.- 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 26.- 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 27.- 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 28.- 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 29.- Subalternos.- Dado que lo dispuesto en la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa aplica al personal con capacidad disminuida a la plantilla de subalternos, la Empresa ofrecerá al personal subalterno las vacantes que por estas causas se produzcan, y por su última categoría de Mozos, en todos aquellos casos que la profesionalización del puesto no sea una exigencia de categoría profesional definida.

CAPITULO CUARTO

Artículo 30.- Los pluses hoy día existentes, como consecuencia de Convenios anteriores, seguirán en vigor e irán siendo absorbidos por las modificaciones que pueda sufrir la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa.

Artículo 31.- 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 32.- 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 33.- 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 34.- Los pluses de Convenios anteriores y el plus del presente Convenio incrementarán las gratificaciones de Verano y Navidad, participación en beneficios, vacaciones y accidentes, pero no incrementarán la base para determinar los quinquenios.

La paga extraordinaria de Verano se abonará junto con la paga ordinaria del mes de junio de cada año.

Artículo 35.- Festivos.- Las fiestas laborales se abonarán al personal que las trabaje y actualmente no las compense por cualquier forma o medio.

Artículo 36.- 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 Embuchadores y Aprendices. La aplicación de este artículo tendrá lugar el 1 de enero de 1969, por lo que no habrá lugar al pago de retrasos.

Artículo 37.- 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 6.500,- pesetas durante los siete primeros días y de 6.000,- 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 38.- 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 39.- 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 quinquenios, más pluses de convenios y plus de nocturnidad, hasta su paso a uno de los casos definidos de la Ley de Accidentes de Trabajo.

Artículo 40.- 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 pluses 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 41.- 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 existiesen en la misma fecha.

Por haber trabajado más de diez años y menos de veintete, 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 42.- 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 1984.- Durante el año 1984, 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 ese artículo 41 se aplicará en sus propios términos, pero con objeto de facilitar durante este año 1984 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 43.- 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 44.- 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 menos de sesenta y cinco años de edad cumplidos tiene las garantías que asegure un valor nominal de cobro para los beneficiarios de 700.000,- pesetas en caso de fallecimiento e invalidez absoluta y permanente, y doble cantidad por fallecimiento por accidente, de acuerdo con las cláusulas de la póliza concertada.

Artículo 45.- El régimen de premios y disciplinario se ajustará a lo dispuesto en la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa.

Artículo 46.- Ayudas de estudio.- La Empresa contribuirá anualmente con la cantidad de 900.000,- 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 47.- 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 6.000,- pesetas. Para el personal de Reparto, esta cifra quedará reducida a un tercio.

Artículo 48.- Los costos de enseñanza y adaptación de los hijos subnormales serán atendidos por la Empresa, una vez deducidas las asignaciones que perciban por Organismos oficiales, Mutualidades, etc., previa su aprobación por ésta y justificación de la condición de subnormal por medio del certificado correspondiente del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Artículo 49.- Se amplía el contenido del apartado e) del artículo 82 de la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa, en el sentido de que el 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 50.- A los solos 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 51.- 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:

Alumbramiento 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, padres o padres políticos: Un día natural

Bautizo de hijos: Un día natural cuando se celebre en día laborable.

Comunión de hijos: Un día natural.

Enfermedad grave de padres, hijos, conyuge, 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, conyuge, 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, conyuge, hijos, hermanos, padres políticos y hermanos políticos: Por el tiempo necesario para asistir al funeral.

Matrimonio: Quince días naturales.

Operación quirúrgica grave de padres, conyuge, hijos, 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.

Operación quirúrgica de padres, conyuge, hijos, hermanos y padres políticos: Un día natural.

Traslado de domicilio: Un día natural.

Artículo 52.- Garantía de ingresos mínimos.- "Prensa Española, S.A.", garantiza, durante el año 1984, 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 975.000,- pesetas para el personal de jornada normal y de 325.000,- pesetas para el personal de Reparto.

CAPITULO QUINTO

Artículo 53.- 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 si el lugar o el momento fijado no fuesen aconsejables por razones de tipo organizativo.

Artículo 54.- Comité de Empresa.- El crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina para cada uno de los distintos miembros del Comité de Empresa en 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 ó responsable del Sector en que se va a celebrar la asamblea.

Artículo 55.- El Comité de Empresa será informado, con la debida antelación, por la Dirección de los planes de reconversión 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 dé 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 56.- 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 sección 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 tres jornadas de trabajo de las que tenga asignadas 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 halle 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 corresponda, 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 resulte 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.

A N E X O I

TABLA DE SALARIOS DESDE 1 DE ENERO DE 1.984 HASTA EL 30 DE JUNIO DE 1.984

TECNICOS, REDACCION, ADMINISTRACION Y SUBALTERNOS					
CATEGORIAS	sueldo	comp. conv. anteriores	plus convenio 84	c.mínimo salarial	TOTAL (mensual)
Titulado grado sup.	36.541	50.401	4.347	---	91.289
Titulado grado med.	21.426	31.114	3.293	13.314	69.147
Técnico no titulado	18.603	27.471	3.111	16.137	65.322
REDACCION					
Redactor-Jefe	32.067	49.031	4.189	2.673	87.960
Jefe Secc.Redacción	28.462	45.192	3.997	6.278	83.929
Redactor	23.807	40.127	3.743	10.933	78.610
Taquígrafo Prefe.	23.807	40.127	3.743	10.933	78.610
Jefe turno Archivo ó Ayudante de IA	21.039	29.971	3.236	13.701	67.947
Ayudante Referente	18.381	26.716	3.073	16.359	64.529
Ayudante Redacción	15.945	23.169	2.895	18.795	60.804
ADMINISTRACION					
Jefe Sección	23.807	35.018	3.488	10.933	73.246
Jefe Negociado	21.039	30.530	3.263	13.701	68.533
Oficial 1º	18.381	27.122	3.093	16.359	64.955
Oficial 2º	15.945	21.313	2.803	18.795	58.856
Auxiliar, Telefonista y Cobrador	13.731	17.256	2.600	21.009	54.596
Encargado Almacén	18.381	27.122	3.093	16.359	64.955
Almacenero	13.209	16.525	2.563	21.452	53.828
Mozo Almacenero	12.623	15.582	2.516	22.117	52.838
Aspirante	9.180	8.982	1.514	12.120	31.796
SUBALTERNOS					
Conserje	13.731	19.158	2.695	21.009	56.593
Ordenanza, Portero y Guarda	12.623	15.836	2.529	22.117	53.105
Motorista con carné	12.623	18.867	2.680	22.117	56.287

Periodistas: Plus artículo 48 Ordenanza de Prensa 12.215,- B/mes.

TALLERES

CATEGORIAS	sueldo	comp.conv. anteriores	plus convenio 84	c.mínimo salarial	TOTAL (diario)
Jefe Taller	803	1.117	114	355	2.389
Jefe Sección	720	1.021	109	438	2.288
Jefe Equipo	620	852	100	538	2.110

COMPOSICION, REPRODUCCION, IMPRESION, REPARACION Y MONTAJE

Litotipista y Teclista					
Preferente	569 (47+47)	827	100	593	2.179
Corrector	596 (47)	809	98	562	2.108
Teclista	565	827	99	593	2.094
Oficial 1ª	565	818	99	593	2.078
Oficial 2ª y Atend.	604	691	92	654	1.941
Oficial 3ª y Ap.Exc.	460	574	87	698	1.819
Especialista	437	541	85	721	1.784

MANIPULADO Y ENCUADERNACION

Oficial 1ª	604	691	92	654	1.941
Oficial 2ª	465	637	90	693	1.885
Oficial 3ª y Ap.Exc.	448	562	86	710	1.806
Especialista	437	541	85	721	1.784

OFICIOS AUXILIARES

Oficial 1ª	604	691	92	654	1.941
Oficial 2ª	465	629	89	693	1.876
Oficial 3ª y Ap.Exc.	460	563	86	698	1.807
Especialista	437	541	85	721	1.784
Peón	421	534	85	737	1.777
Limpiadora	432	534	85	726	1.777

APRENDICES

Aprendiz 1ª (18 años)	421	507	83	737	1.748
Aprendiz 2ª (18 años)	421	507	83	737	1.748
Aprendiz 3ª (18 años)	421	507	83	737	1.748
Aprendiz 1ª (17 años)	258	238	47	452	995
Aprendiz 2ª (17 años)	299	295	48	411	1.013
Aprendiz 3ª (17 años)	354	302	81	396	1.063

REPARTO

CATEGORIAS	sueldo	comp.conv. anteriores	plus convenio 84	c.mínimo salarial	plus art.50	TOTAL (diario)
Capataz	504	673	92	654	-	1.923
Ayudante Capataz	456	577	87	702	-	1.822
Repartidor Centro	144	146	28	242	33	593
Repartidor Extrad.	144	212	30	242	-	628

TABLA DE SALARIOS DESDE EL 1 JULIO 1984

TECNICOS, REDACCION, ADMINISTRACION Y SUBALTERNOS					
CATEGORIAS	sueldo	comp.conv. anteriores	plus convenio 84	c.mínimo salarial	TOTAL (mensual)
Titulado grado sup.	36.541	50.401	6.955	-	93.897
Titulado grado med.	21.426	31.114	5.268	13.314	71.122
Técnico no titulado	18.603	27.471	4.977	16.137	67.188
REDACCION					
Redactor-jefe	32.067	49.031	6.702	2.673	90.473
Jefe Secc.Redacc.	28.462	45.192	6.395	6.278	86.327
Redactor	23.807	40.127	5.989	10.933	80.856
Taquígrafo Prefe.	23.807	40.127	5.989	10.933	80.856
Jefe turno Archivo ó Ayudante de IA	21.039	29.971	5.177	13.701	69.888
Ayudante Referente	18.381	26.716	4.916	16.359	66.372
Ayudante Redacción	15.945	23.169	4.633	18.795	62.542
ADMINISTRACION					
Jefe Sección	23.807	35.018	5.581	10.933	75.339
Jefe Negociado	21.039	30.530	5.222	13.701	70.492
Oficial 1ª	18.381	27.122	4.949	16.359	66.811
Oficial 2ª	15.945	21.313	4.484	18.795	60.537
Auxiliar, Telefonista y Cobrador	13.731	17.256	4.160	21.009	56.156
Encargado Almacén	18.381	27.122	4.949	16.359	66.811
Almacenero	13.288	16.525	4.101	21.452	55.366
Mozo Almacenero	12.623	15.582	4.026	22.117	54.348
Aspirante	9.180	8.982	2.423	12.120	32.705
SUBALTERNOS					
Conserje	13.731	19.158	4.312	21.009	58.210
Ordenanza, Portero y Guarda	12.623	15.836	4.046	22.117	54.622
Motorista con carné	12.623	18.867	4.289	22.117	57.895

Periodistas: Plus artículo 48 Ordenanza de Prensa 12.584,- B/mes

TALLERES

CATEGORIAS	sueldo	comp. conv. anteriores	plus convenio 84	o. mínimo salarial	TOTAL (diario)
Jefe Taller	803	1.117	182	355	2.457
Jefe Sección	720	1.021	174	438	2.353
Jefe Equipo	620	852	161	538	2.171

COMPOSICION, REPRODUCCION, IMPRESION, REPARACION Y MONTAJE

Litotipista y Teclista Preferente	565 (49-49)	827	158	593	2.241
Corrector	596 (49)	805	157	562	2.169
Teclista	565	827	159	593	2.144
Oficial 1a	565	818	158	593	2.134
Oficial 2a y Atendedor	504	691	148	654	1.997
Oficial 3a y Apz.-Exc.	460	574	139	698	1.871
Especialista	437	541	136	721	1.835

MANIPULADO Y ENCUADERNACION

Oficial 1a	504	691	148	654	1.997
Oficial 2a	465	637	144	693	1.939
Oficial 3a y Apz.-Exc.	448	562	138	710	1.858
Especialista	437	541	136	721	1.835

OFICIOS AUXILIARES

Oficial 1a	504	691	148	654	1.997
Oficial 2a	465	629	143	693	1.930
Oficial 3a y Apz.-Exc.	460	563	138	698	1.859
Especialista	437	541	136	721	1.835
Peón	421	534	135	737	1.827
Limpiadora	432	534	135	726	1.827

APRENDICES

Aprendiz 1a (18 años)	421	507	133	737	1.798
Aprendiz 2a (18 años)	421	507	133	737	1.798
Aprendiz 3a (18 años)	421	507	133	737	1.798
Aprendiz 1a (17 años)	258	238	76	452	1.024
Aprendiz 2a (17 años)	299	255	77	411	1.042
Aprendiz 3a (17 años)	354	302	81	356	1.093

REPARTO

CATEGORIAS	sueldo	comp. conv. anteriores	plus convenio 84	o. mínimo salarial	plus art. 50	TOTAL (diario)
Capataz	504	673	146	654	-	1.977
Subcapataz	456	577	139	702	-	1.874
Partidor Centro	144	146	45	242	32	609
Partidor Externo	144	212	48	242	-	646

13925

RESOLUCION de 10 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Kraft Leonesas, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Kraft Leonesas, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 4 de mayo de 1984, suscrito por las partes el día 24 de abril de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 60, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.º b), 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 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 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Kraft Leonesas, S. A.».

CONVENIO COLECTIVO, DE AMBITO INTERPROVINCIAL, PARA LA EMPRESA «KRAFT LEONESAS, S. A.»CAPITULO PRIMERODisposiciones Generales

Artículo 1º AMBITO TERRITORIAL.— El presente Convenio será de aplicación en todos los Centros de Trabajo presentes y futuros que tiene o pueda tener «Kraft Leonesas, S.A.», regulando las condiciones mínimas de trabajo en el territorio del Estado Español.

Artículo 2º AMBITO PERSONAL.— Se registrarán por el presente Convenio todos los trabajadores que prestan sus servicios en la Empresa «Kraft Leonesas, S.A.», tanto si realizan funciones técnicas o administrativas como los que prestan un esfuerzo físico o de atención, quedando excluidos del mismo el Director General y aquellos cuya actividad se limite pura y simplemente al desempeño del cargo de Consejero.

Artículo 3º 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 «Kraft Leonesas, S.A.».

Artículo 4º AMBITO TEMPORAL.— Las condiciones de este Convenio registrarán durante un año, entrando en vigor a partir del 1 de Enero de 1984 con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 5º DENUNCIA.— La denuncia del presente Convenio deberá efectuarse ante el Organismo Oficial pertinente, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración, entendiéndose prorrogado por períodos de tiempo iguales al establecido en el artículo 4º hasta la aprobación de un nuevo Convenio. En caso de denuncia, quedan comprometidas las partes a iniciar las negociaciones con quince días de antelación a la fecha de expiración de este Convenio.

Artículo 6º CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.— «Kraft Leonesas, S.A.», registrará todos los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en la Empresa que impliquen, en su conjunto, condiciones más ventajosas o beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistiendo para aquellos trabajadores que las vengán disfrutando.

Artículo 7º FACULTAD DE ABSORCION.— Las mejoras económicas que se implanten en virtud del presente Convenio serán absorbibles hasta donde alcancen, con los aumentos o mejoras que se puedan establecer mediante disposiciones legales o reglamentarias. En los casos de cambio de categoría o incremento por antigüedad no se verá afectado el Plafón de Convenio.

Artículo 8º COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION.— Cuantas dudas o conflictos, puedan surgir en la interpretación del presente Convenio serán sometidas a una Comisión Paritaria, compuesta por 12 miembros (seis representantes de la Dirección empresarial y seis representantes de los trabajadores), elegidos de entre los integrantes de la deliberadora del Convenio.

Dicha comisión se reunirá a propuesta firmada por los seis componentes de cualquiera de las partes y comunicada por escrito a la otra. En cualquier caso, previamente y en caso de surgir un conflicto en la interpretación del Convenio en un determinado Centro, deberá intentarse llegar a un acuerdo en el propio Centro, entre la Representación de los Trabajadores en el mismo y la Representación Empresarial.

Los seis representantes de los trabajadores y sus suplentes serán:

Titulares: Antonio Mayo Gonzalez, José Luis Puente Dueñas, Manuel Rodríguez Fernandez, Miguel Angel Grande del Rio, Antonio Conde Valdés y Rafael Rodríguez Martínez.

Suplentes: Eiginio Badeso Carrizo, Manuel Luis Rubio Rubio, Rocio Rodríguez Prieto, Juan Ramón Alonso Arenaza, José Antonio Pérez Rodríguez y Juan Manuel Suarez Fernandez.

CAPITULO SEGUNDOOrganización del Trabajo

Artículo 9º La organización práctica del trabajo es de competencia de la Empresa, con sujeción a la normativa legal vigente en cada momento.

Artículo 10º JORNADA.— La jornada de trabajo se registrará por las disposiciones legales aplicables vigentes en cada momento.