

17191 *RESOLUCION de 12 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.562 la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Medop», modelo 021-D2, fabricada y presentada por la Empresa «Medical Optica, S. A.» (MEDOP) de Bilbao.*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Medop», modelo 021-D2, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la gafa de protección, marca «Medop», modelo 021-D2, fabricada y presentada por la Empresa «Medical Optica, S. A.» (MEDOP), con domicilio en Bilbao-11, calle Ercilla, número 28, como gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, clasificándose sus oculares como de clase A por su resistencia frente a impactos, y por su protección adicional como 333.

Segundo.—Cada gafa de protección de dicho modelo, marca, clasificación de sus oculares y protección adicional, llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra A, en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: «M. T. homol. 1.562 —12-4-84—, «Medop»/».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-16 de gafas de montura tipo universal para protección contra impactos, aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978.

Madrid, 12 de abril de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

17192 *RESOLUCION de 3 de mayo de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña María Dolores Castro Bahamonde.*

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 31 de diciembre de 1983 por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 43 424, promovido por doña María Dolores Castro Bahamonde, sobre suspensión de empleo y sueldo durante seis meses, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Letrado señor Manrique de Lara y Muro, en nombre de representación de doña María Dolores Castro Bahamonde, contra las Ordenes ministeriales de 13 de marzo de 1982 y 16 de junio de 1982, a que estas actuaciones se contraen, y todo ello sin hacer expresa imposición de las causadas.»

Madrid, 3 de mayo de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

17193 *RESOLUCION de 3 de mayo de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Forma y Diseño, Sociedad Anónima».*

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica para general conocimiento y cumplimiento, en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 30 de junio de 1983 por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 42.461, promovido por «Forma y Diseño, S. A.», sobre contrato de suministro, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que, desestimando la inadmisibilidad formulada por la Abogacía del Estado y, estimando en parte el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Compañía mercantil «Forma y Diseño, S. A.», contra la Resolución de la Dirección General del Instituto Nacional de Asistencia Social de fecha 24 de abril de 1981, a que las presentes actuaciones se contraen, debemos

Anular y anulamos tal Resolución, por su disconformidad a derecho;

Declarar y declaramos el derecho de le recurrente a que por la Administración demandada se formalice el correspondiente contrato de suministro, con comunicación a aquella de la adju-

dicación del concurso, en cuanto a los lotes que le afectan; con los demás derechos y obligaciones propios del contrato de autos; Absolver y absolvemos a la Administración demandada de la pretendida reparación de daños y perjuicios: Sin expresa imposición de costas.»

Madrid, 3 de mayo de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

17194 *RESOLUCION de 3 de mayo de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Comylsa, Empresa Constructora, S. A.».*

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica para general conocimiento y cumplimiento, en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 28 de mayo de 1982 por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 41 910, promovido por «Comylsa, Empresa Constructora, S. A.», sobre revisión de precios, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Sociedad «Comylsa, Empresa Constructora, Sociedad Anónima», contra la resolución de la Jefatura de la Organización Nacional de Ciegos de fecha 16 de noviembre de 1978, así como frente a la también resolución del Consejo Superior de Ciegos de la Organización Nacional de Ciegos de 24 de enero de 1980, esta última desestimatoria del recurso de alzada formulado contra la primera, a que las presentes actuaciones se contraen, debemos:

Desestimar y desestimamos tal recurso contencioso-administrativo, por ser ajustadas a derecho las resoluciones impugnadas, en cuanto a los motivos invocados, y en consecuencia,

Absolver y absolvemos a la Administración demandada de las pretensiones contra ella deducidas.

Sin expresa imposición de costas.»

Madrid, 3 de mayo de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

17195 *RESOLUCION de 3 de mayo de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Constructora Inmobiliaria Salmantina, S. A.».*

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica para general conocimiento y cumplimiento, en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 13 de diciembre de 1983 por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 43.437, promovido por «Constructora Inmobiliaria Salmantina, S. A.», sobre sanción de multa de 100.000 pesetas, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Desestimamos el recurso número 43.437, interpuesto contra resolución del Ministro de Trabajo y Seguridad Social de 29 de julio de 1982, debiendo confirmar como confirmamos el mencionado acuerdo por su conformidad a derecho en cuanto a los motivos de impugnación; sin mención sobre costas.»

Madrid, 3 de mayo de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

17196 *RESOLUCION de 5 de junio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «La Editorial Vizcaína, S. A.» (Sección Prensa), de ámbito interprovincial.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «La Editorial Vizcaína, S. A.» (Sección Prensa), suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores el día 6 de abril de 1984, 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 artículo 2 y concordantes del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de los Convenios Colectivos de trabajo, Convenio de ámbito interprovincial,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 5 de junio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EDITORIAL VIZCAINA, S. A.

(SECCION PrensA)

LA GACETA DEL NORTE

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. - Ambito de aplicación.

El presente Convenio afecta a todo el personal de la plantilla de LA EDITORIAL VIZCAINA S. A. (Sección Prensa), cuya relación laboral esté comprendida en el ámbito de aplicación de la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa, y que presta sus servicios en el centro de trabajo que la Empresa tiene en Vizcaya, así como en sus delegaciones de Santander, Logroño, Pamplona y Vitoria.

Artículo 2º. - Ambito temporal.

La vigencia de este Convenio será de un año, desde el primero de enero - hasta el 31 de diciembre de 1985, entrando en vigor a la firma del mismo, independientemente de las fechas de su registro y publicación por la autoridad laboral, y retrotrayéndose sus efectos económicos a la citada fecha de primero de enero de 1985.

Artículo 3º. - Denuncia.

Teniendo en cuenta lo avanzado de la fecha en que las partes han obtenido acuerdo en la negociación del presente Convenio, la denuncia se produce simultáneamente con la firma del mismo. Las partes se comprometen a iniciar las negociaciones para el próximo Convenio Colectivo en el plazo de 15 días laborables desde la fecha en que, una vez constituida la Comisión Negociadora, la representación social proponga la correspondiente plataforma conteniendo las materias objeto de negociación.

Artículo 4º. - Absorción y compensación.

Las mejoras económicas de toda índole, que figuren en el presente Convenio, serán compensadas o absorbidas con los aumentos retributivos que, directa o indirectamente y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por Convenio Colectivo de mayor ámbito o por disposición legal, sólo en el caso de que las variaciones económicas, consideradas globalmente y en el cómputo anual, resulten más favorables a los trabajadores que las contenidas en este Convenio. Todo ello sin perjuicio de las excepciones concretas contempladas en el Capítulo IV.

Artículo 5º. - Comisión Paritaria.

En todas las cuestiones que se susciten en orden a la interpretación y aplicación del presente Convenio concurrirá una Comisión Paritaria Mixta integrada por dos miembros de cada una de las representaciones económica y social que han integrado la Comisión Negociadora.

Artículo 6º. - Legislación supletoria.

En todo lo no previsto en el presente Convenio ni afectado por la O Ley de Garantía de Derecho a que se refiere el artículo décimo, regirá lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa y demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

Artículo 7º. - Derechos adquiridos.

Las condiciones existentes hasta la fecha serán respetadas como derecho adquirido a título individual, en tanto no estén afectadas por lo previsto en el presente Convenio.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

SECCION PRIMERA: Normas generales de organizaciónArtículo 8º. - Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo, el establecimiento de las secciones, turnos, plantillas, horarios, la distribución de las tareas y la

determinación de los medios de trabajo son facultad de la Dirección de la Empresa. Sin merma de la autoridad conferida a la representación legal de la Empresa, los representantes del personal de LA EDITORIAL VIZCAINA, S. A. tendrán siempre atribuidas las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con lo previsto en las normas legales que les son de aplicación.

Artículo 9º. - Condiciones de trabajo.

En las tareas que les tengan asignadas, se ajustarán a unas condiciones habituales de trabajo, sin que supongan perjuicios físicos o psíquicos al trabajador con el objeto prioritario de una óptima distribución de las cargas de trabajo y la plena ocupación de todos los productores, de forma que se consigan los mejores índices de productividad y calidad.

En todos los supuestos, habrán de respetarse las normas e instrucciones sobre Seguridad e Higiene en el trabajo, y muy especialmente aquellas que afecten a la integridad personal de los trabajadores mediante el manipuleo de objetos y el funcionamiento de maquinaria e instalaciones, debiéndose emplear siempre las protecciones y elementos de seguridad previstos legalmente.

Será rendimiento normal el alcanzado por un operario que trabaja a actividad normal.

En caso de discrepancia en la apreciación de la actividad normal que se define en este artículo, se recurrirá al arbitraje de un técnico en organización, métodos y medida de tiempo.

Artículo 10º. - Régimen de trabajo en Redacción.

Por las características especiales del trabajo de Redacción, la labor de los redactores se valorará por tarea, de acuerdo con la Orden de 24 de noviembre de 1968, que desarrolla el artículo 48 del Estatuto de la Profesión Periodística, entendiéndose por tarea el trabajo o conjunto de trabajos que puede realizar normalmente un redactor en la jornada que le señala la Reglamentación, pudiendo simultanearse todos los trabajos propios de su competencia profesional. Una vez asignada la tarea, se excluye, por tanto, el cómputo de horas extraordinarias.

La Dirección podrá encomendar a cada redactor las tareas profesionales que estime convenientes en cada caso para cubrir las necesidades informativas que surjan.

El establecimiento de tareas, secciones, turnos, suplencias, horarios base y, en general, la organización práctica del trabajo de la Redacción será competencia exclusiva del director.

Artículo 11º. - Plus de plena dedicación.

Trabajo en régimen de libre disposición. A iniciativa de la Empresa, y a propuesta del Director de la publicación, del administrador o del jefe de talleres, podrá convenirse entre aquella y determinados empleados, de la plantilla de algunas de las secciones, el trabajo en régimen de libre disposición.

Para el personal de administración y talleres, este plus podrá tener - dos modalidades:

- Como compensación e incentivo a una producción superior a la considerada y admitida como normal dentro de la Empresa. En este caso, según producciones, será de media o entera, prohibiéndose un 17,50 ó 35 % de incremento, respectivamente, sobre el sueldo base.
- Lo tendrán aquellas personas que pueda ser necesario realicen trabajos en momentos imprevistos y por una duración, también, desconocida. Fundamentalmente, serán los que cumplen funciones de mantenimiento, sin excluir otras personas que puedan ser de interés para la Empresa. En este caso el plus será, únicamente, de plena dedicación, - percibiendo el 35 % sobre el sueldo base y ninguna otra remuneración suplementaria en aquellos casos en que sea requerida su presencia.

En ambos casos, el personal que acepte este régimen de trabajo estará dispuesto a modificar su horario de trabajo, en casos justificados, por periodos de tiempo consecutivo no superior a 30 días, salvo acuerdo entre las partes, y a prolongar su jornada en horas extras de acuerdo con las normas vigentes.

La duración del pacto de libre disposición será de un año como mínimo. El pacto podrá rescindirse de mutuo acuerdo entre ambas partes o previa comunicación fehaciente de una de las partes con un plazo no inferior a 30 días. Se concederá este plus previa notificación o informe al Comité de Empresa y a la persona afectada, por el tiempo que se concede, los motivos (cuando se concede o cuando se quita) y la modalidad requerida.

SECCION SECUNDARIA: Jornada y horario.

Artículo 12º. - Jornada.

La jornada, para todo el personal afectado por este Convenio, será la establecida en la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa, que la fija en seis horas diarias, y durante ella el personal debe efectuar todos los trabajos que se le asignen, propios de su categoría profesional, excepto los de Artes Gráficas, que están expresamente excluidos por la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa.

En las secciones de Redacción, Composición y Laboratorio se podrá establecer convenientemente un turno de guardia para cubrir las necesidades informativas de dicha hora. Este turno se cubrirá en rotación de todos los oficiales del mismo turno de estas secciones.

La jornada de descanso, y conforme queda pactado entre ambas representaciones, se podrán distribuir, previa recuperación diaria, para librar un día a la semana, además del festivo o festivos que en su caso correspondan.

En cada Departamento se determinará el sistema más conforme con los deseos del personal y las necesidades del servicio, procurándose que los días de libranza sean los sábados.

Artículo 13º. - Horarios.

Los horarios de trabajo de los diferentes tipos de turnos quedarán recogidos en el reglamento de régimen interior.

En los posibles cambios de turnos se respetará siempre la antigüedad del personal. Como documento anexo al presente Convenio se detallan los horarios del trabajo en régimen de turnos que están establecidos en la Empresa.

Artículo 14º. - Horas extraordinarias.

Debido a las características del trabajo periodístico que obligan a su terminación, todos los trabajadores de la Empresa se comprometen a aceptar y realizar cuantas horas extraordinarias sean imprescindibles para finalizar la confección, tirada y manipulado de las publicaciones diarias y sus suplementos que imprime LA EDITORIAL VIZCAINA, S. A.

Concomitante se dará cuenta a la Autoridad Laboral de las horas extraordinarias de carácter estructural que conforme a lo anterior se realicen, con conocimiento al Comité de Empresa.

En caso de materia y excepcional necesidad, ambas partes aceptan la realización de horas extraordinarias por delante de la jornada, informando de ello al Comité de Empresa.

La remuneración de las horas extraordinarias será la que resulte de incrementar su precio actual en un 11 %.

CAPITULO III

REGIMEN DE PERSONAL

Artículo 15º.

Corresponde a LA EDITORIAL VIZCAINA, S. A., con carácter exclusivo, la admisión e ingreso del personal a través de la contratación externa y de que se cumplan las disposiciones legales sobre empleo.

No obstante lo anterior, para la cobertura de plazas vacantes se efectuará, como regla general, el oportuno concurso interno. Sólo en el supuesto de que no resultaran cubiertas aquéllas por el procedimiento aludido o existieran razones de aumento de plantilla, se llevará a cabo el reclutamiento externo, previo conocimiento del Comité de Empresa.

En los supuestos de que la Empresa exija la realización de pruebas profesionales para juzgar la aptitud de un candidato al ingreso en LA EDITORIAL VIZCAINA, S. A., se procederá a constituir un tribunal compuesto por dos representantes de la Dirección afectada y dos vocales de superior categoría de la vacante o puesto de nueva creación que haya de proveerse, elegidos por la Empresa a propuesta en terna por el Comité de Empresa. Las puntuaciones sobre los exámenes efectuados se extenderán por escrito por cada uno de los componentes y se hallará la media matemática de las mismas para determinar el resultado final, no obstante lo cual, para obtener la calificación de "Apto", el candidato habrá debido de conseguir al menos el aprobado de un representante de Dirección y un vocal de los propuestos por el Comité de Empresa.

En los casos de ingresos temporales de eventuales interinos, se procederá a examinar a los candidatos de todas las pruebas establecidas para los trabajadores de plantilla y se comunicará a los interesados el resultado con vistas a las expectativas que pudieran existir posteriormente, respecto de su fijez en la Empresa si por las razones que fueran se decidiera ampliar el número de plazas estables en LA EDITORIAL VIZCAINA, S. A.

La cobertura de puestos de trabajo en la Redacción y contratación del personal periodístico es competencia exclusiva del Director de la publicación.

Artículo 16º.

La solicitud de ingreso habrá de cursarse en el impreso que, a estos efectos, proporcionará la Empresa. Los datos consignados en la misma tendrán carácter de declaración y compromiso por parte del solicitante, por lo que toda falsedad o alteración maliciosa producirá la anulabilidad del contrato de trabajo, sin perjuicio de las acciones jurídicas que pudieran corresponder.

Artículo 17º.

Toda persona que sea admitida para trabajar en LA EDITORIAL VIZCAINA, S. A. firmará un contrato de trabajo en donde se recojan los requisitos exigidos por la Ley para los contratos escritos.

Por lo que respecta al contrato de aprendizaje o de formación en el trabajo, se formalizará por escrito y la Empresa se ajustará en todo momento a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

La duración del tiempo de aprendizaje o de formación en el trabajo será la señalada por la Ley, aun cuando la Empresa, en el supuesto de que lo considere procedente, podrá acortar dicho plazo.

Artículo 18º.

Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba que, habiendo de constar necesariamente por escrito en el contrato de trabajo que se suscriba, tendrá las duraciones previstas en la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa en su modificación realizada por Orden de 23-V-77 (BOE de 6-VI-77) o, en su caso, el Estatuto de los Trabajadores. Quedará en todo caso en suspenso el período correspondiente como consecuencia de la situación de incapacidad laboral transitoria, en cualquiera de sus contingencias, lo que también se pondrá de relieve expresamente en el contrato.

Durante el período de prueba el trabajador aceptará cuantas pruebas prácticas, destinos y cursos se organicen con el objeto de buscar su máxima integración, de acuerdo con sus aptitudes, en la actividad laboral de la Empresa, pudiendo rescindirse unilateralmente el contrato a lo largo de este tiempo, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho, por ello, a indemnización. De dichas peculiaridades se dará conocimiento al candidato en el momento de la admisión y antes de la firma del contrato.

Artículo 19º.

Todo trabajador que resuelva rescindir su contrato de trabajo, salvo en los casos de enfermedad debidamente acreditados, deberá notificarlo en el Servicio de Personal por escrito, con el plazo de preaviso que se especifica a continuación:

- a) Quince días de preaviso para las categorías que tienen asignados los períodos de prueba de quince días y un mes en el artículo anterior.

- b) Treinta días de preaviso para las categorías que tienen asignado más de un mes de período de prueba.

El jefe inmediato, en su informe, podrá dispensar o no los plazos de preaviso anteriormente señalados.

El incumplimiento del plazo de preaviso señalado para el trabajador la pérdida de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, participación en beneficios y vacaciones que pudieran corresponderle, en una relación que consista en descontar las proporciones atribuidas a un día natural por cada uno de preaviso que falte de la tabla acordada.

Artículo 20º.

La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla de LA EDITORIAL VIZCANA, S. A. corresponden a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con sus necesidades y en función de la innovación técnica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto a las normas legales que regulan la materia, siendo escuchado el Comité de Empresa.

Para la confección de las plantillas se seguirán los siguientes criterios generales básicos:

- El contenido de las plantillas irá referido a cada uno de los Departamentos de la Empresa, con el desglose posible, y será publicado cada año dentro del primer trimestre natural, como anexo al Convenio Colectivo.
- Las reestructuraciones internas de los Departamentos modificarán automáticamente las plantillas internas, conservando, sin embargo, el mismo número de puestos de trabajo global de la Empresa.
- En los casos de reconversión profesional se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 25, permitiéndose, en su caso, la modificación automática de la plantilla de un Departamento, aun cuando se conserve el mismo número de puestos de trabajo global de la Empresa.

Artículo 21º. - Categorías profesionales.

La clasificación del personal en base a sus categorías profesionales se atenderá a la consignada en la Ordenanza Laboral de Trabajo en Frensa vigente, debiéndose tener en cuenta, ello no obstante, que las relaciones de categorías que se contienen en el citado texto legal son meramente enunciativas y no suponen la obligación, por parte de LA EDITORIAL VIZCANA, S. A., de funciones previstas todas ellas si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requieren.

La asignación de los puestos específicos de LA EDITORIAL VIZCANA, S. A. a las categorías profesionales, contenidas en la Ordenanza Laboral, se llevará a cabo mediante el sistema de Valoración de Tareas.

Se constituirá una Comisión Paritaria de Valoración de Tareas, cuya función primordial consistirá en controlar la efectiva y correcta aplicación del sistema de Descripción y Valoración de Tareas adoptado.

Artículo 22. - Concurso - Oposición.

Con objeto de facilitar la promoción y salvaguardar el principio de igualdad de oportunidades, los concursos-oposición internos mantendrán el criterio de la no discriminación por edad o sexo, dejando a salvo las limitaciones legales en este ámbito. El Comité de Empresa formará parte de la Comisión de Calificación que se constituya para velar por el cumplimiento de las normas vigentes en la modalidad de promoción constituida por los concursos y el procedimiento de actuación deberá seguir las siguientes fases:

- Publicación de la convocatoria, en donde consten las condiciones exigidas.
- Concesión de un plazo de inscripción, no menor de siete días laborables.
- Inscripción por escrito de las solicitudes.
- Procedimiento de exámenes.
- Período de prueba.

Con respecto al período de prueba, una vez aprobados los exámenes técnicos correspondientes, el candidato elegido no será sometido al mismo por un tiempo superior al de tres meses, durante el cual deberá decidir

se por el Departamento afectado su suficiencia o insuficiencia. La decisión, en este último caso, deberá estar motivada y el interesado volverá a ocupar la plaza que tenía asignada antes del concurso. Durante el período de prueba se abonará al trabajador elegido la remuneración correspondiente a la categoría del puesto sometido a concurso, sin que ello suponga la consolidación de derechos a tal remuneración y categoría, hasta tanto no obtenga la conformidad escrita de sus superiores a través del Servicio de Personal.

Artículo 23º.

Se entiende por trabajador con capacidad disminuida a aquel que deja de estar en condiciones físicas o psíquicas para continuar realizando eficazmente la tarea que venía desempeñando en función de su categoría, sea ello debido a accidente, enfermedad o cualquier otra causa, aunque no haya necesitado obtener la baja de la Seguridad Social, Declarada por el Servicio Médico de la Empresa, previos los diagnósticos y asesoramiento oportunos, aquella situación, y de acuerdo con sus indicaciones se procurará asignar a este trabajador una tarea conforme con su capacidad disminuida, sin que ello suponga pérdida de retribuciones.

Artículo 24º.

Cuando un trabajador solicitara desempeñar una tarea de inferior categoría a la que ostenta se le podrá asignar el salario correspondiente al trabajo efectivamente prestado.

Artículo 25º.

En el caso de que un cambio de puesto de trabajo viniera impuesto por el proceso técnico o necesidades de rentabilidad o de racionalización de la organización y exigiera, al mismo tiempo, una variación o aumento de los conocimientos profesionales del trabajador, se procederá a su reconversión profesional.

Las operaciones de reconversión se realizarán con la asistencia de los técnicos en la materia que se designa por la Empresa, oído el Comité de Empresa.

Los trabajadores afectados no perderán la categoría y retribución alcanzadas.

En los supuestos de negativa a realinear los cursos y operaciones de reconversión, si el trabajador fuera invitado a ello por la Empresa y el destino fuera a puesto de inferior categoría, se le respetará el salario ordinario y fijo que tenía asignado, rigiéndose, en cuanto a las demás condiciones económicas, por las del nuevo puesto.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 26º. - Retribuciones.

El sistema retributivo que se establece sustituye totalmente al que de hecho o derecho venía disfrutando el personal de la Empresa en el momento de entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 27º. - Conceptos de retribución.

Serán de dos tipos:

- Conceptos relacionados directamente con la jornada laboral trabajada.
- Devengos especiales. Se entienden por tales aquellos que no tienen relación directa con los días trabajados por el personal.

Artículo 28º. - Conceptos de retribución por jornada trabajada.

La retribución del personal de la Empresa, por jornada trabajada, abarcará los siguientes conceptos:

- Salarios o sueldo base, plusas de antigüedad y nocturnidad.
- Plus de libre disposición.
- Plus de asistencia.
- Horas extraordinarias.
- Plus de Corrección.
- Plus de Rotativa.
- Plus de titulación (Art. 4º) (Ordenanza Laboral de Frensa).
- Plus de linotipista.
- Plus de convenio.

Artículo 29º. - Salario base.

El salario base será para cada categoría profesional el que figura en la tabla salarial que se acompaña como Anexo.

Artículo 30º. - Antigüedad.

Los trienios y quinquenios serán los establecidos en la Ordenanza de Prensa, es decir, dos trienios del 5 por 100 y quinquenios sucesivos del 5 por 100, calculados sobre el salario-base de la Ordenanza de Prensa.

En ningún caso podrá absorberse su cuantía en todo o en parte, por cualquier otro concepto retributivo establecido en LA EDITORIAL VIZCAINA, S. A.

Artículo 31º. - Plus de Nocturnidad.

El Plus de Nocturnidad corresponde a los trabajadores que, de modo continuo o periódico tengan una jornada laboral asignada en la noche, en las horas comprendidas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. Percibirá este Plus en la misma cuantía de 20 por 100 sobre salario diario menos el Plus de Asistencia.

Artículo 32º. - Mejoras del Convenio.

Son los conceptos por los que, en virtud del presente Convenio, se mejoran las retribuciones marcadas en la Reglamentación Nacional de Trabajo en Prensa vigente.

1. Plus de libre disposición.- El personal acogido al régimen de trabajo en libre disposición percibirá por tal concepto un plus del 35 por 100 de su sueldo base de Reglamentación, computable a todos los efectos, con excepción del cálculo del valor de las horas extraordinarias.

2. Plus de asistencia.- Se abonará a todo el personal, excepción de los aprendices de primera y segundo año y del que trabaje en las secciones de reparto y limpieza, un plus de asistencia de 85 pesetas por día trabajado.

Artículo 33º.- Devengos especiales.

Se entienden por tales aquellos que no tienen relación directa con los días trabajados por el personal. Serán los siguientes:

1. Plus familiar.
2. Pagas extraordinarias de Navidad y Julio.
3. Participación en Beneficios.
3. Gratificación anual voluntaria.
5. Retribución de vacaciones.
6. Retribución de domingo, fiestas y permisos.
7. Complemento por enfermedad o accidente.
8. Dietas.

Artículo 34º. - Plus familiar.

Se abonará a todo el personal con derecho a este devengo un plus calculado a razón de 620 pesetas por punto asignado, de acuerdo con el siguiente baremo:

Esposa que conviva con el trabajador y esté a su cargo . . . 5 puntos.
Tres primeros hijos 1 punto cada uno.
A partir del cuarto hijo. 2 puntos cada uno.

La Empresa cubrirá la diferencia entre lo percibido de la Seguridad Social y el importe convenido.

Se respetarán, a título personal, todos los derechos de percepción que se cubren en la actualidad y el personal con jornada inferior a seis horas cobrará la parte proporcional.

Artículo 35º.

Se abonarán, al personal afectado por este Convenio, tres pagas extraordinarias en los meses de julio, octubre y diciembre, respectivamente, cuya cuantía, en cada una de ellas, será de 30 días de salario real, a excepción del plus de asistencia y ayuda familiar.

Artículo 36º - Participación en beneficios.

Se abonará por este concepto el 8 por 100 de los sueldos reales percibidos durante el año inmediatamente anterior en doce mensualidades más las gratificaciones de julio y diciembre.

La paga de Beneficios irá siempre referida a los doce meses vencidos del año natural que se considere. Por tanto, los trabajadores que hayan ingresado durante dicho período percibirán la parte proporcional que corresponde al resultado de aplicar el 8 por 100 anteriormente mencionado al total de las retribuciones que hayan devengado desde el momento de su ingreso hasta la finalización del año de referencia.

Artículo 37º.

La retribución de las vacaciones se abonará por el salario real por todos los conceptos, excepto el plus de asistencia.

Se abonará, además, un plus de vacaciones, cuya cuantía será de 6.000,- pesetas para todo el personal de jornada completa.

Artículo 38º. - Retribución de domingos, fiestas y permisos.

Los domingos, festivos no trabajados y días en que se disfrute de los permisos previstos en el artículo 12º de este Convenio, el personal tendrá derecho al abono de: Sueldo base, antigüedad, nocturnidad y complementos.

Artículo 39º.- Complemento por enfermedad o accidente.

Cuando un empleado se halle en situación de baja por enfermedad o accidente, debidamente acreditada y comunicada, la Empresa abonará el com-

plemento de las prestaciones de la Seguridad Social hasta cubrir el sueldo y plus de Convenio que disfrutaba en el momento de causar baja. La negativa a permitir la visita médica domiciliaria ordenada por la Empresa o la ausencia del enfermo de su domicilio no notificada al médico de la Empresa o sección de personal producirá la pérdida de este complemento.

Si la baja es debida a accidente laboral, no voluntario, producido en la Empresa, se abonará también el plus de asistencia.

Artículo 40º. Dietas.

En los desplazamientos dentro del territorio nacional por razón del servicio, el personal tendrá derecho a una dieta diaria de 1.500,- pesetas más gastos de habitación en el hotel donde pernocte (caso de pernoctar fuera de casa), y a 800 pesetas en caso de no tener que efectuar fuera más que desayuno y comida principal. En los desplazamientos al extranjero, la Dirección autorizará, en cada caso, los gastos abonables.

Caso de utilizarse el vehículo propiedad del empleado para efectuar desplazamiento al servicio de la Empresa, y siempre que hayan sido debidamente autorizados, la Empresa abonará al propietario del vehículo a razón de 20 pesetas por kilómetro recorrido.

La prolongación de jornada en horas nocturnas por más de una hora, a partir de las 2 de la madrugada, dará derecho a una compensación para cena de 500 pesetas.

Artículo 41º. - Pago de jornales, haberes y demás emolumentos.

Se hará una liquidación única todos los meses, que será hecha efectiva el día 28 de cada mes (26 ó 27 en caso de febrero) o el día anterior si esta fecha coincide con una festividad.

El personal con base salarial diaria percibirá un anticipo equivalente a la mitad de su retribución el día 15 de cada mes o el día anterior si éste fuera festivo.

Las pagas correspondientes a julio y diciembre se harán efectivas los días 13 de julio y 19 de diciembre. La gratificación de octubre se pagará la primera quincena de dicho mes y la paga de beneficios en la primera quincena del mes de marzo.

Todo el personal está de acuerdo en que todos los haberes se le hagan efectivos por cheque bancario.

CAPITULO V

VACACIONES, PERMISOS Y SUPLENCIAS

Artículo 42º. - Vacaciones.

Todo el personal de la Empresa tendrá derecho a una vacación anual, retribuida, de 30 días naturales, que se disfrutarán en el período de Mayo a Octubre, ambos inclusivo, y de acuerdo con las necesidades del servicio. Estando sujetos al Estatuto de los Trabajadores.

Al establecerse el tiempo de vacaciones en función del tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año en que ya hubiera disfrutado de las vacaciones, se le descontará de la liquidación el importe de los días disfrutados de más, siguiendo la misma proporcionalidad descrita al principio de este párrafo.

A las vacaciones podrán sumarse los días festivos sin que, en ningún caso, perjudique el disfrute de vacaciones del resto de los trabajadores.

La Empresa no abonará aquellas fiestas que figuren como abonables y no recuperables en el calendario laboral aprobado por la Delegación Territorial de Trabajo, por quedar compensado en dicho aumento de vacaciones el trabajo en las citadas festividades.

Las propuestas de disfrute de vacaciones se harán por escrito a los jefes de las respectivas secciones antes del 31 de diciembre de cada año.

Artículo 43º.

En caso de enfermedad, maternidad, accidente, etcétera, se aplicarán las normas previstas en el artículo 39 en cuanto a remuneraciones y cómputo de los mismos.

La justificación de la enfermedad se realizará siempre mediante volante firmado por el médico de la Seguridad Social y, a partir del cuarto día, el certificado de baja oficial.

El personal que trabaja en La Editorial Vizcaína, S. A. está obligado a recibir en su domicilio y a someterse, en todo caso, al reconocimiento del Servicio Médico de la Empresa cuando sea requerido para ello.

Asimismo deberá pasar el reconocimiento médico anual obligatorio en el centro médico que se designe.

Artículo 44º.

Se considerarán permisos reglamentarios los que se otorgan obligatoriamente por la Empresa, como son:

- a) Por contraer matrimonio se gozará de quince días naturales ininterrumpidos abonables, que se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia. Si ésta coincidiera con día no laborable, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.
- b) Por alumbramiento de la esposa se concederán tres días naturales abonables, a elección del interesado.
- c) Por matrimonio de hijos o hermanos se concederá un día natural de permiso abonable, que habrá de coincidir con la fecha de celebración de aquél.
- d) Por enfermedad grave de familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad se concederán dos días naturales de permiso abonable.
- e) Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y hermanos se tendrán tres días naturales de permiso abonable y 2 días de permiso abonable si el fallecimiento fuera de abuelos, cuñados, yernos, nueros y padres políticos.
- f) Para el cumplimiento de deberes públicos, sindicales y asistencia obligatoria a Tribunales de Justicia, salvo en los casos declarados como delictivos en una resolución judicial, se abonará el permiso de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y por el tiempo preciso para ello, según las mismas.
- g) Por traslado del domicilio habitual, se concederá un día natural de permiso abonable.
- h) Para disfrutar de los derechos que tienen generales y de la formación profesional se concederá el tiempo establecido en el Estatuto de los

Trabajadores, en los supuestos y en la forma que regula ese mismo texto legal.

- i) Se abonará el oportuno permiso para asistir a consulta de especialidades médicas cuando ésta haya sido dispuesta por los facultativos de la Seguridad Social, aun cuando tales especialidades no estén incluidas en el cuadro de prestaciones de esta última.
- j) El tiempo necesario para ser asistido por el facultativo de medicina general de la Seguridad Social, cuando la consulta no pueda ser fuera de la jornada de trabajo, se abonará dentro del límite máximo de dieciséis horas al año.

Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo, en los casos previstos en el apartado b) los permisos podrán ampliarse hasta cinco días naturales; en los previstos en el apartado d) serán tres días, y en los contemplados en el apartado e) el permiso también alcanzará hasta cinco días naturales, para supuestos que afecten al primero de los grupos que allí se relacionan y de dos días naturales para el segundo de dichos grupos.

Tendrán el carácter de permisos particulares no abonables, que la Empresa procurará conceder, previo estudio del motivo y el informe preceptivo de los jefes inmediatos del solicitante, otras causas semejantes a las relacionadas anteriormente y no comprendidas en la lista de permisos reglamentarios.

La Empresa podrá exigir los justificantes oportunos de los hechos que dan lugar a la concesión de estos permisos.

Artículo 45º.

Todo el personal de La Editorial Vizcaína, S. A. se compromete a suplir las bajas que se produzcan por vacaciones, enfermedad o permisos de sus compañeros de trabajo, dentro de las respectivas secciones y especialidades conexas y siempre que lo permitan las exigencias de capacidad y formación profesional, sin necesidad de recurrir a la contratación de suplentes o interinos, en la medida en que esto sea posible, con la única excepción de la Sección de Distribución durante el período de vacaciones.

Se entenderá que la cobertura de dichas necesidades alcanza el límite que tenga la jornada ordinaria establecida, por lo que en casos de necesidad de prolongar la suplencia fuera de ese tope se abonará el tiempo empleado con los precios previstos para las horas extraordinarias.

La vacante producida por enfermedad, si ésta se prolongare más de treinta días, se cubrirá en la medida y con la extensión previstas en el artículo 76 de la Ordenanza de Prensa, de forma que la cubrirá provisionalmente el trabajador más antiguo en el escalafón de la categoría inferior, percibiendo la retribución correspondiente a la categoría superior desempeñada hasta que se reintegre el trabajador enfermo, volviendo en este caso el sustituto a su puesto anterior.

En los supuestos de bajas temporales previsibles, como los de embarazo y Servicio Militar, los puestos se cubrirán eventual o interinamente con carácter inmediato, en las condiciones previstas por el Convenio, con trabajadores de la misma categoría precedentes del paro, si ello fuera posible. En el caso de que la suplencia se realice con un trabajador de menor cualificación profesional, por no encontrarse uno de la categoría requerida, se dará cuenta previamente al Comité de Empresa.

Artículo 46º.

Los trabajadores con derecho a la reserva de su puesto de trabajo designados en el artículo 8, b), c) de la Ordenanza de Prensa, serán sustituidos por trabajadores interinos con los siguientes requisitos de Convenio:

- a) Siempre que la especialidad que quede vacante temporariamente permita, la sustitución del puesto concreto de trabajo por otro trabajador de la plantilla, con objeto de que pueda ser desempeñado profesionalmente.
- b) La sustitución implicará el cobro de los haberes correspondientes a la categoría del sustituido, pero en ningún caso superior a la liquidación de derechos adquiridos, por lo que el sustituido a ocupar su anterior puesto de trabajo al restablecerse del interino.

CAPÍTULO VI

MEJORAS SOCIALES

Artículo 47º. - Ayudas para estudios.

La Empresa abonará a los empleados en activo y a sus hijos el importe de las matrículas correspondientes a su formación en escuelas profesionales de Artes Gráficas, Comercio y Periodismo, en tanto demuestren aprovechamiento en sus estudios.

Perderán estos derechos aquellos beneficiarios cuyas calificaciones les hagan perder curso.

Artículo 48º. Préstamo para viviendas.

Con objeto de facilitar al personal de la Empresa el disfrutar de una vivienda digna y propia, esta Empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15 de la Orden de 1º de enero de 1958, regula las condiciones de otorgamiento de préstamos para la adquisición y construcción de viviendas, de acuerdo con las cláusulas siguientes:

- a) Substitución de la obligación.- Esta Empresa, sin renunciar a construir viviendas para su personal cuando las circunstancias lo permitan, opta, al amparo de lo dispuesto en el artículo 15 de la Orden de 1º de Febrero de 1958, por el sistema de préstamos, que sólo serán concedidos cuando no pueda ofrecer vivienda de su propiedad en arrendamiento a los peticionarios de los mismos.
- b) Personal con derecho a solicitar préstamos. - Tendrán derecho a solicitar de la Dirección de la Empresa un préstamo para adquirir o construir una vivienda todos aquellos trabajadores que lleven un mínimo de un año de servicio efectivo de la misma. Se exceptúan los siguientes casos:
 - b.1) Solteros sin familiares a su cargo, salvo que necesiten la vivienda para contraer matrimonio.
 - b.2) Propietarios o titulares de cualquier derecho que les permita el disfrute de viviendas sitas en el término municipal en que radique el centro de trabajo donde prestan sus servicios o a un máximo de 20 kilómetros del mismo.
 - b.3) Titulares de contrato de arrendamiento de vivienda con precio no superior a 500 pesetas mensuales.
 - b.4) Sancionados por faltas graves o muy graves.
- c) Cuantía de los préstamos. - Los préstamos solicitados a partir de la entrada en vigor del presente Convenio se otorgarán en la cuantía solicitada hasta un límite de 250.000 pesetas.
- d) Intereses. - La cantidad prestada devengará el interés anual del 4,5 por 100.
- e) Plazo de amortización. - El préstamo deberá ser amortizado totalmente en un plazo de 10 años; sin embargo, los beneficiarios podrán anticipar la amortización en todo o en parte cuando lo estimen conveniente.
- f) Tramitación. - El empleado u obrero interesado dirigirá solicitud a la Dirección de la Empresa, exponiendo todas aquellas circunstancias que estime le hacen acreedor del préstamo conforme a las prescripciones de este convenio, adjuntando copia del contrato de compraventa.
- g) Forma de pago. - La Empresa abonará directamente al solicitante el importe del préstamo concedido.
- h) Prohibición genérica. - Queda prohibido al productor, prestatario, arrendar, subarrendar, ceder, gravar y enajenar la vivienda antes de la amortización del préstamo.
- i) Forma de amortización. - Para la amortización del préstamo, pago de intereses y, en su caso, de las primas de los seguros de que luego se hablará, la Empresa quedará expresamente autorizada por el productor - prestatario para retrear de su retribución salarial las cantidades necesarias.

Artículo 49º. - Garantías.

La Empresa queda facultada para obligar, si lo considerase oportuno, al propietario a suscribir una póliza del seguro de incendio en la Compañía de común acuerdo establecida.

Además podrá exigir una de las siguientes garantías:

- a) Garantía personal del deudor u otras personas.
- b) Que el prestatario suscriba una póliza del seguro de vida, con intervención de la Empresa, en la que se establezca el derecho preferente de ésta para cobrar la parte del préstamo no amortizada, en caso de muerte o incapacidad del asegurado.
- c) Constituir hipotecas sobre la finca adquirida o construida que garantice la devolución del préstamo, intereses y costas.

Artículo 50º. - Garantía.

En el caso de cese en las relaciones laborales del productor propietario con la Empresa, sea cualquiera que fuese su causa, antes de la total amortización del préstamo, aquél se obliga a cancelar el préstamo no amortizado, intereses y gastos.

Artículo 51º. - Préstamos anteriores.

Los préstamos concedidos por la Empresa con este objeto antes de la aprobación del presente Convenio no sufrirán modificación alguna en su cuantía.

Artículo 52º. - Indemnización por fallecimiento.

Al fallecimiento de un empleado en activo, la Empresa abonará a la viuda o huérfanos diez mensualidades por un importe igual al líquido de la nómina percibida en el último mes de su permanencia en plantilla, siempre que dichos beneficiarios reúnan los requisitos exigidos en la legislación vigente sobre seguros sociales para percepción de pensiones de viudedad y orfandad.

Artículo 53º. - Premios de nupcialidad y natalidad.

A todo el personal de la Empresa que lleve por lo menos un año en activo y contraiga matrimonio se le entregará una gratificación de 15.000,- pesetas. En las mismas circunstancias del párrafo anterior, se le entregará una gratificación de 10.000 ptas. por cada hijo nacido.

Artículo 54º. - Complemento de jubilación.

Las prestaciones concedidas en los casos de jubilación por la Mutualidad correspondiente se complementarán por la Empresa en función de la diferencia que resulte entre la cuantía de la pensión reconocida por la entidad gestora y los ingresos líquidos por conceptos de salario o sueldo base, plus de antigüedad y plus de convenio, más 1.000 ptas. en caso de tener derecho al plus familiar, de acuerdo con esta escala.

Por más de 30 años de servicio	100 %
De 25 a 30 años de servicio	90 %
De 20 a 25 años de servicio	80 %
De 15 a 20 años de servicio	70 %
De 10 a 15 años de servicio	60 %

La cuantía total de la suma de la prestación otorgada por la Mutualidad y la diferencia que abone la Empresa no excederá en ningún caso el tope máximo de cotización que en cada momento fije la legislación de la Seguridad Social.

No tendrán derecho a este complemento de jubilación quienes lleven menos de 10 años al servicio en la Empresa y quienes cumplidos los 60 años de edad no inferior al 80 por 100 de los conceptos anteriormente citados, en el plazo de tres meses desde la comunicación al interesado.

Los complementos de jubilación señalados se concederán únicamente a quienes se jubilan cumplidos los 65 años o a quien la Empresa le proponga la jubilación.

Artículo 55º. - Comité de Seguridad e Higiene.

El Comité de Seguridad e Higiene tendrá asignadas como funciones básicas la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como estudiar y proponer las medidas que estime oportuno en orden a la prevención de riesgos profesionales y en otras

otras le sean encomendadas por el Ministerio de Trabajo para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

Sus miembros, elegidos en base a lo previsto en las disposiciones legales vigentes, continuarán reuniéndose, como mínimo, una vez al mes en los locales del Servicio Médico.

Composición:

- Presidente: El Jefe de Personal.
- Vicepresidente: El Jefe del Servicio Médico.
- Vocales técnicos: -Un representante de Dirección Técnica.
 - Los ayudantes técnicos sanitarios de la Empresa.
- Vocales por los trabajadores:
 - Un miembro en representación de Cierre.
 - Un miembro en representación del personal administrativo.
 - Un miembro en representación del Personal Técnico.

Eventualmente o con carácter periódico deberán asistir otras personas que, por el ámbito de su competencia, deban intervenir o informar en las reuniones.

Artículo 562. - Igual sindical.

El Comité de Empresa dispondrá, para el ejercicio de sus funciones sindicales, del local situado en el ático de la sexta planta.

NOTA. - En todos los artículos donde se lee LA EDITORIAL VICCAINA, S. A. debe leerse LA EDITORIAL VICCAINA, S. A. - Sección Prensa.

APENDICE A) - TABLA SALARIAL

Puestos	Categoría	Base	Plus Conv.	35% L. Disp.	Art. 48	Más Social
Redacción						
Redactor Jefe	Redactor Jefe	68.434	17.060	10.136	7.650	103.280
Jefe Informac. 1	Jefe sección	63.527	16.950	8.996	7.650	97.123
" " 2	" "	62.723	16.950	8.996	7.650	96.318
Redactor 1	Redactor	56.309	14.506	7.525	7.650	86.070
" " 2	" "	54.557	14.506	7.525	7.650	84.248
Auxiliar Redac. 1	Ayudante 1	51.710	12.725	6.650		70.093
" " 2	Ayud. pref.	47.464	10.381			57.849
" Secret.	Ayudante	44.504	9.939			54.443
Técnicos						
Titulado superior (1)	Titul. sup.	63.631	10.609			74.240
" medio (2)	" med.	62.911	29.474			92.385
" " (3)	" "	37.333	9.505			46.838
Administración						
Jefe Sección A	Jefe Secc. A	71.313	36.000			107.313
" " B	" " B	71.313	16.344			87.657
Oficial 1ª A	Oficial 1ª	57.673	9.729			67.402
" " B	" " B	54.613	10.595			65.208
" 2ª A	" " 2ª	50.394	10.712			61.106
" " B	" " 2ª	50.394	9.540			59.934
Servicios Auxl. Administrativos						
Telefonista	Telefonista	45.872	10.003			55.875
Almacén	Encargado	51.653	10.630			62.283

TALLERES

Puestos	Categoría	Base	Plus Conv.	Otros Plus.	Total día
Jefe Taller	Regente	2.240	261		2.501
Jefe Sección	Jefe Sección	2.037	269		2.306
Composición					
Corrector	Corrector	1.728	265	30	2.023
Tecnicista	Tecnicista	1.711	270	30	2.011
Montador A	Oficial 1ª	1.696	249		1.945
Montador E	" 2ª	1.575	352		1.927
Buscador de cinta	" 2ª	1.609	344		2.053
Reproducción y pasado					
Rep. pas; plancha	Oficial 1ª	1.689.	261		1.950
Rotativa					
Maquinsita	Oficial 1ª	1.720	260	9	1.997
" "	" 2ª	1.638	265	9	1.912
Mante. y Repara.					
Tecnicista	" 1ª	1.689	301		1.990
canico	" 1ª	1.689	301		1.990
" "	" 2ª	1.638	299		1.937
" "	" 3ª	1.470	338		1.808
Peon	Peon	1.415	340		1.755

(1) Jornada de 2 horas.

Puestos	Categoría	Base	Plus Conv.	Otros Plus.	Total día
Serv. Reparación	Oficial 1ª	1.634	238		1.872
" plaza	" 2ª	1.508	230		1.746
" ruta	" 2ª	1.508	230		1.746
Cierre y reparto					
A. Capataz	" 1ª	1.685	244		1.929
Especialista	" 2ª	1.555	247		1.802
Ayud. "	" 3ª	1.467	245		1.712
Peon	Peon	1.415	249		1.664
Repartidor A (1)	Repart.	916	228		1.144
" B	" "	462	195		657
Subalternos					
Conserje	Conserje	1.533	331		1.864
Ordenanza	Ordenanza	1.394	322		1.716
Limpiadora A.	Limpiadora	1.281	305		1.586
" B (2)	" "	634	202		836

- (1) El repartidor A hace dos repartos
- (2) La limpiadora B tiene una jornada de 3 horas