

4574

RESOLUCION de 4 de marzo de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del XIII Convenio Colectivo de Trabajo de «Prensa Española, Sociedad Anónima», de ámbito nacional.

Visto el texto del XIII Convenio Colectivo de Trabajo de «Prensa Española, Sociedad Anónima», de ámbito nacional, suscrito por las representaciones de los trabajadores y de la Empresa el 22 de febrero de 1985, 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 artículos 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, 4 de marzo de 1985.—El Director general, Francisco José García Zapata.

XIII CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE "PRENSA ESPAÑOLA, S.A."

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1º.- Partes contratantes.— El presente Convenio Colectivo se concierde entre "Prensa Española, S.A.", y su personal de Madrid y Sevilla, mediante sus respectivas representaciones.

Artículo 2º.- 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 3º.- 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 4º.- Ambito personal.— El Convenio afecta a la totalidad del personal comprendido en los grupos de técnicos, factores, 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 5º.- 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 1985.

El presente Convenio sustituye, a todos los efectos, el aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 9 de mayo de 1984 para todos los centros de trabajo de "Prensa Española, S.A."

Artículo 6º.- Duración y prórroga.— La duración de este Convenio será de dos años, a partir del 1 de enero de 1985.

Se entenderá prorrogado por años naturales a partir del día 31 de diciembre de 1986, 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 7º.- 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 8º.- 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 mejores pactadas.

Artículo 9º.- Vinculación a la totalidad.— Ambas representaciones convienen que, siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, considerarán el Convenio como nulo y sin efi-

caria 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 10º.- 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 11.- 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 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, la jornada semanal de "Prensa Española, S.A." es de treinta y cinco horas de trabajo efectivo. No obstante y con la finalidad de que todo el personal de la empresa, a excepción de Reparto, pueda llegar a tener un mismo número de horas de jornada, evitando así las diferencias actualmente existentes, lo que debe redundar en una mejora de la eficacia de la empresa, mediante la aplicación del concepto de "prolongación de jornada" a que hacen referencia los párrafos 3º y 4º del artículo 15 de este Convenio, se establece un pacto de normalización de jornada conforme a las reglas siguientes:

1º.- Todo el personal que actualmente tiene una jornada de 40 horas semanales, pasará, durante 1985, a tener una jornada equivalente en cómputo anual, a 39,5 horas semanales, es decir, 1.803,43 horas de trabajo efectivo anual, dentro de las cuales cada trabajador disfrutará de un descanso de 10 minutos por jornada. Durante 1986 este personal pasará a tener una jornada equivalente, en cómputo anual, a 39 horas semanales, es decir, 1.780,60 horas de trabajo efectivo, dentro de las cuales cada trabajador disfrutará de un descanso de 10 minutos por jornada.

2º.- Todo el personal que actualmente tiene una jornada de 35 horas semanales podrá pasar, antes del día 1 de julio de 1987, a tener la jornada laboral normalizada a que hace referencia la regla anterior. Para ello, será preciso que los trabajadores que se encuentren en esta situación manifiesten por escrito a la Dirección de la Empresa y antes del día 15 de marzo de 1985, su voluntad de acogerse a la jornada laboral normalizada. Los trabajadores que encontrándose en esta situación no manifiesten su voluntad en los términos y plazo señalados mantendrán su actual jornada a título personal y a extinguir. Estando de acuerdo ambas partes en que esta medida no debe dar lugar a horas de trabajo improductivo, la Dirección adoptará las acciones necesarias para evitar que ello ocurra.

A los trabajadores que hayan solicitado la jornada normalizada mediante prolongación en los términos y plazo anteriormente indicados, se les aplicará aquella de modo gradual, de manera que durante 1985 alcance a un mínimo de 150 trabajadores de entre los que lo hayan solicitado; a otros 150 como mínimo durante 1986; y al resto, de los que lo hayan solicitado, antes del 1º de julio de 1987.

3º.- Se acuerda crear una Comisión Paritaria por cada Centro de trabajo, integrada por un máximo de ocho miembros, cuatro en representación de la Dirección de la Empresa y cuatro en representación del Comité, que tendrá como función analizar y buscar fórmulas para superar las dificultades organizativas y de cualquier otra índole que puedan derivarse de la aplicación de este pacto.

Las conclusiones y acuerdos de estas Comisiones, deberán ser ratificadas por la Comisión Paritaria de interpretación a que hace referencia el artículo 10 del presente Convenio.

Artículo 13.- 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:

- a) Que la implantación de dicha jornada no dé lugar a un aumento de la plantilla necesaria para la actividad actualmente desarrollada en seis días.
- b) Que la implantación de esa jornada de cinco días no su ponga en ningún caso la realización de una jornada laboral semanal superior o inferior a la indicada en el artículo 12 de este Convenio y tampoco dé lugar a suplencias ni horas extras.
- c) Que, junto con la solicitud, se presente un acuerdo de acomodación de turnos y horarios.
- d) Que, mediante un aumento o mejora de la productividad se mantengan los actuales niveles de actividad.
- e) 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 14.- 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 1985. 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 haya cursado previamente serán consideradas, en principio, como ausencias injustificadas.

Artículo 15.- Horas extraordinarias. - A tenor del artículo 58 de la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa sobre horas extraordinarias, y por el objeto especial del trabajo periódico que obliga a su terminación, todos los trabajadores de la misma se comprometen a aceptar y realizar cuantas horas extraordinarias sean imprescindibles para la confección, tirada y 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.

A efectos económicos el cálculo de la "prolongación de jornada" a que hace referencia el artículo 12 de este Convenio, se efectuará considerando como horas normales las que se producen hasta una hora más diaria sobre la jornada de treinta y cinco horas semanales.

Si por cualquier circunstancia o por reorganización del trabajo desapareciese 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 mejor 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 16.- 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 17.- 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 e instalaciones a que esté adscrito, así como de su lugar de trabajo, siempre y cuando se faciliten por la Empresa los útiles necesarios, a tenor de lo dispuesto en el capítulo IX de la vigente Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa y dentro de su jornada habitual de trabajo.

Artículo 18.- Suplencias. - Las suplencias por vacaciones, enfermedad, accidentes o permisos legales se requerirán 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 correspondiente 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 ocupar 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 a 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 periodo 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 especifique 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.- Definición de nuevas categorías laborales derivadas de los cambios tecnológicos.- En aquellos supuestos en que sea preciso la definición de nuevas categorías laborales derivadas de cambios tecnológicos, tal definición se llevará a efecto por una Comisión Paritaria compuesta por tres miembros de la Dirección y un representante por cada uno de los Comités de los tres Centros de trabajo de la Empresa.

De no llegar a un acuerdo sobre tal definición, ambas partes se someterán a la decisión que al efecto adopte la Autoridad laboral competente.

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 horas, en todos aquellos casos que la profesionalización del puesto no sea una exigencia de categoría profesional definida.

CAPITULO IV

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 los anexos establecidos para este Convenio según el periodo de vigencia de que se trate.

Los incrementos pactados en el presente Convenio absorben y eliminan cualquier revisión salarial durante los dos años de vigencia 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 retributivas, 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 compensa por cualquier forma o medio.

Artículo 36.- Plus de antigüedad.- La fecha de iniciación del cómputo de antigüedad será la del ingreso para todo el personal, computándose los años de servicios prestados dentro de la Empresa como Aspirantes, Recaderos o Botones, Buchadores 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 de finidos de la Ley de Accidentes de Trabajo.

Artículo 40.- Personal en Servicio Militar.- Durante el tiempo que dure el periodo 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 Mutuallismo 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 veinte, el 50 por 100.

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

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

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

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

Artículo 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 los años 1985 y 1986.- Durante los años 1985 y 1986, el personal que tenga cumplidos sesenta años de edad y menos de sesenta y cinco y pueda acogerse al sistema de jubilación voluntaria del Mutuallismo 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 estos años 1985 y 1986 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 Mutuallidad 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 asegura 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.- Vacaciones.- El periodo de vacaciones anuales retribuidas por año de servicio, no sustituible por compensación económica, tendrá una duración de treinta días naturales.

Dicho periodo vacacional se disfrutará en los meses de julio, agosto y septiembre de cada año, salvo supuestos de imposible aplicación que así resulten acreditados.

Para que la productividad no se vea mermada por el disfrute de las vacaciones en los indicados meses, se establecerán las plantillas mínimas necesarias por sectores, secciones, turnos y categorías, teniendo en cuenta también que habida cuenta que en los meses de julio, agosto y septiembre se reduce la actividad en la mayor parte de los sectores de la Empresa, la plantilla que quede para trabajar durante esos meses se verá reducida por este motivo en la misma proporción.

Con sujeción a las plantillas mínimas establecidas el personal de los distintos sectores ó secciones, dentro de cada

de turno de trabajo, fijará de común acuerdo el orden de disfrute de las vacaciones.

De no existir acuerdo, el carácter rotatorio de las vacaciones se ajustará a las siguientes reglas:

1.- En el primer año la elección del periodo de disfrute corresponderá al más antiguo dentro de cada categoría, sección y turno de trabajo, pasando en el año siguiente a ser el último en elegir.

2.- En el supuesto en que la estructura organizativa propia de cada sección, hiciera que la elección conforme a lo establecido en la regla anterior impidiera respetar las plantillas mínimas fijadas, la elección se realizará rotativamente de modo que efectivamente queden atendidas las distintas funciones propias y necesarias de cada categoría y sección, para el buen funcionamiento de las mismas. Para mantener lo establecido en el artículo 22 de este Convenio Colectivo, esta regla no será de aplicación al personal a que el mismo, hace referencia.

El personal que por necesidad del servicio, y por el orden establecido por la Empresa, tenga que tomar su permiso anual fuera de los meses de julio, agosto y septiembre 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, Mutuallidades, 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 que tiene asignada una jornada de treinta y cinco horas semanales.

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 las provincias de Madrid o Sevilla, según sea su centro de trabajo.

Boda de hijos, hermanos o hermanos políticos, padres ó 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, cónyuge, hermanos y padres políticos: Dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de las provincias de Madrid o Sevilla, según sea su centro de trabajo.

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

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

Fallecimiento de hermanos políticos: Un día natural.

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

Matrimonio: Quince días naturales.

Operación quirúrgica grave de padres, cónyuge, hijos, hermanos y padres políticos: Dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de las provincias de Madrid o Sevilla, según sea su centro de trabajo.

Operación quirúrgica de padres, cónyuge, 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 la vigencia de este Convenio a todo el personal que haya estado prestando servicios normalmente durante dicha vigencia, unos ingresos brutos

tos 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 V

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 tras 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 de 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 fijados 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 o 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 recon-

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

Cuando la Dirección de la Empresa decida poner en marcha un plan de reconversión tecnológica y esa decisión 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 sus 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.
- Pijar en los tablones 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.

TABLA DE SALARIOS DESDE 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 1985

TECNICOS, REDACCION, ADMINISTRACION Y SUBALTERNOS

CATEGORIAS	SUELDO	COMP.CONV. ANTERIORES	PLUS CONV. 85	C. MINIMO SALARIAL	TOTAL (mensual)
Titulado grado sup.	36.541	56.727	6.573	629	100.470
Titulado grado medio	21.426	33.952	4.979	15.744	76.101
Técnico no titulado	18.603	30.018	4.703	18.567	71.891
REDACCION					
Redactor-Jefe	32.067	53.303	6.333	5.103	96.806
Jefe Secc.Redacción	28.462	49.357	6.043	8.708	92.370
Redactor	23.807	43.686	5.660	13.363	86.516
Taquígrafo Presto.	23.807	43.686	5.660	13.363	86.516
Jefe Turno Archivo o					
Ayudante 1º	21.039	32.718	4.892	16.131	74.780
Ayudante Preferente	18.381	29.202	4.646	18.789	71.018
Ayudante Redacción	15.945	25.372	4.378	21.225	66.920
ADMINISTRACION					
Jefe Sección	23.807	38.169	5.274	13.363	80.613
Jefe Negociado	21.039	33.322	4.934	16.131	75.426
Oficial 1º	18.381	29.641	4.677	18.769	71.488
Oficial 2º	15.945	23.367	4.238	21.225	64.775
Auxiliar, Telefonista y Cobrador	13.731	18.966	3.931	23.439	60.087
Encargado Almacén	18.381	29.641	4.677	18.769	71.488
Almacenero	13.288	18.196	3.876	23.882	59.242
Mozo Almacenero	12.623	17.178	3.804	24.547	58.152
Aspirante 17 años.	9.180	9.905	2.289	13.620	34.994
SUBALTERNOS					
Conserje	13.731	21.040	4.075	23.439	62.285
Ordenanza, Portero y Guarda	12.623	17.452	3.824	24.547	58.446
Motorista con carné	12.623	20.726	4.053	24.547	61.949

Periodistas: Plus artículo 48 Ordenanza de Prensa 13.443,- pesetas/mes.

TABLA DE SALARIOS DESDE EL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 1985

TALLERES

CATEGORIAS	SUELDO	COMP.CONV. ANTERIORES	PLUS CONV. 85	C. MINIMO SALARIAL	TOTAL (diario)
Jefe Taller	803	1.218	172	436	2.629
Jefe Sección	720	1.114	165	519	2.518
Jefe Equipo	620	932	152	619	2.323

COMPOSICION, REPRODUCCION, IMPRESION, REPARACION Y MONTAJE

Linotipista y Teolista Preferente	565 (52+52)	905	150	674	2.398
Corrector	596 (52)	882	148	643	2.321
Teolista	565	905	150	674	2.294
Oficial 1º	565	895	149	674	2.283
Oficial 2º y Atendedor	504	758	140	735	2.137
Oficial 3º y Apdz-Exo.	460	632	131	779	2.002
Especialista	437	596	128	802	1.963

MANIPULADO Y ENCUADERNACION

Oficial 1º	504	758	140	735	2.137
Oficial 2º	465	700	136	774	2.075
Oficial 3º y Apdz-Exo.	448	619	130	791	1.988
Especialista	437	596	128	802	1.963

OFICIOS AUXILIARES

Oficial 1º	504	758	140	735	2.137
Oficial 2º	465	691	135	774	2.065
Oficial 3º y Apdz-Exo.	460	620	130	779	1.989
Especialista	437	596	128	802	1.963
Peón	421	588	128	818	1.955
Limpiadora	432	588	128	807	1.955

APRENDICES

Aprendiz 1º (18 años)	421	559	126	818	1.924
Aprendiz 2º (18 años)	421	559	126	818	1.924
Aprendiz 3º (18 años)	421	559	126	818	1.924
Aprendiz 1º (17 años)	258	264	72	502	1.096
Aprendiz 2º (17 años)	299	282	73	461	1.115
Aprendiz 3º (17 años)	354	333	77	406	1.170

TABLA DE SALARIOS DESDE EL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 1985

REPARTO

CATEGORIAS	SUELDO	COMP.CONV. ANTERIORES	PLUS CONV. 85	C. MINIMO SALARIAL	PLUS ART. 50	TOTAL (diario)
Capataz	504	738	138	735	—	2.115
Ayudante Capataz	456	635	131	783	—	2.005
Repartidor Centro	144	164	43	269	32	652
Repartidor Extra	144	233	45	269	—	691

TABLA DE SALARIOS DESDE 1 DE ENERO AL 30 DE JUNIO DE 1986

TECNICOS, REDACCION, ADMINISTRACION Y SUBALTERNOS

CATEGORIAS	SUELDO	COMP. CONV. ANTERIORES	PLUS CONV. 86	C. MINIMO SALARIAL	TOTAL (mensual)
Titulado grado sup.	36.541	63.300	6.028	629	106.498
Titulado grado medio	21.426	38.931	4.566	15.744	80.667
Técnicos no titulado	18.603	34.721	4.313	18.567	76.204
REDACCION					
Redactor Jefe	32.067	59.636	5.808	5.103	102.614
Jefe Sección Redac.	28.462	55.200	5.542	8.708	97.912
Redactor	23.807	49.346	5.191	13.363	91.707
Tequigrafo Prefte.	23.807	49.346	5.191	13.363	91.707
Jefe Turno Archivo o					
Ayudante 1º	21.039	37.610	4.487	16.131	79.267
Ayudante Preferente	18.381	33.848	4.261	18.789	75.279
Ayudante Redacción	15.945	29.450	4.015	21.225	70.935
ADMINISTRACION					
Jefe Sección	23.807	43.443	4.837	13.363	85.450
Jefe Negociado	21.039	38.256	4.526	16.131	79.952
Oficial 1º	18.381	34.318	4.289	18.789	75.777
Oficial 2º	15.945	27.605	3.886	21.225	68.661
Auxiliar Telefonista y Cobrador	13.731	22.917	3.605	23.439	63.692
Encargado Almacén	18.381	34.318	4.289	18.789	75.777
Almacenero	13.288	22.072	3.555	23.882	62.797
Mozo Almacenero	12.623	20.982	3.489	24.547	61.641
Aspirante 17 años	9.180	12.194	2.100	13.620	37.094
SUBALTERNOS					
Conserje	13.731	25.115	3.737	23.439	66.022
Ordenanza, Portero y Guarda	12.623	21.276	3.507	24.547	61.953
Motorista con carné	12.623	24.779	3.717	24.547	65.666

Periodistas: Plus artículo 48 Ordenanza de Prensa 14.250,- pesetas/mes.

TABLA DE SALARIOS DESDE EL 1 DE ENERO AL 30 DE JUNIO DE 1986

TALLERES

CATEGORIAS	SUELDO	COMP. CONV. ANTERIORES	PLUS CONV. 86	C. MINIMO SALARIAL	TOTAL (diario)
Jefe Taller	803	1.390	158	436	2.787
Jefe Sección	720	1.279	151	519	2.669
Jefe Equipo	620	1.084	139	619	2.462

COMPOSICION, REPRODUCCION, IMPRESION, REPARACION Y MONTAJE

Lincitipista y Teclista Preferente	565 (55+55)	1.055	138	674	2.542
Corrector	596 (55)	1.030	136	643	2.460
Teclista	565	1.055	138	674	2.432
Oficial 1º	565	1.044	137	674	2.420
Oficial 2º y Atendedor	504	898	128	735	2.265
Oficial 3º y Apds-Exc.	460	763	120	779	2.122
Especialista	437	724	118	802	2.081

MANIPULADO Y ENCUADERNACION

Oficial 1º	504	898	128	735	2.265
Oficial 2º	465	836	124	774	2.199
Oficial 3º y Apds-Exc.	448	749	119	791	2.107
Especialista	437	724	118	802	2.081

OFICIOS AUXILIARES

Oficial 1º	504	898	128	735	2.265
Oficial 2º	465	826	124	774	2.189
Oficial 3º y Apds-Exc.	460	750	119	779	2.108
Especialista	437	724	118	802	2.081
Peón	421	716	117	818	2.072
Limpiadora	432	716	117	807	2.072

APRENDICES

Aprendiz 1º (18 años)	421	685	115	818	2.039
Aprendiz 2º (18 años)	421	685	115	818	2.039
Aprendiz 3º (18 años)	421	685	115	818	2.039
Aprendiz 1º (17 años)	258	336	66	502	1.162
Aprendiz 2º (17 años)	299	355	67	461	1.182
Aprendiz 3º (17 años)	354	410	70	406	1.240

TABLA DE SALARIOS DESDE EL 1 DE ENERO AL 30 DE JUNIO DE 1986

REPARTO

CATEGORIAS	SUELDO	COMP. CONV. ANTERIORES	PLUS CONV. 86	C. MINIMO SALARIAL	PLUS ART. 50	TOTAL (diario)
Capatas	504	876	127	735	—	2.242
Ayudante Capatas	456	766	120	783	—	2.125
Repartidor Centro	144	207	39	269	32	691
Repartidor Extra	144	278	41	269	—	732

TECNICOS, REDACCION, ADMINISTRACION Y SUBALTERNOS

CATEGORIAS	SUELDO	COMP.CONV. ANTERIORES	PLUS CONV. 86	C.MINIMO SALARIAL	TOTAL (mensual)
Titulado grado sup.	36.541	63.300	7.033	629	107.503
Titulado grado medio	21.426	38.931	5.327	15.744	81.428
Técnico no titulado	18.603	34.721	5.032	18.567	76.923
REDACCION					
Redactor Jefe	32.067	59.636	6.776	5.103	103.582
Jefe Sección Redacción	28.462	55.200	6.466	8.708	98.836
Redactor	23.807	49.346	6.056	13.363	92.572
Tequigrafo Preferente	23.807	49.346	6.056	13.363	92.572
Jefe Turno Archivo o Ayudante 1º	21.039	37.610	5.235	16.131	80.015
Ayudante Preferente	18.381	33.848	4.971	18.789	75.989
Ayudante Redacción	15.945	29.750	4.684	21.225	71.604
ADMINISTRACION					
Jefe Sección	23.807	43.443	5.643	13.363	86.256
Jefe Negociado	21.039	38.256	5.280	16.131	80.706
Oficial 1º	18.381	34.318	5.004	18.789	76.492
Oficial 2º	15.945	27.605	4.534	21.225	69.309
Auxiliar, Telefonista y Cobrador	13.731	22.917	4.206	23.439	64.293
Encargado Almacén	18.381	34.318	5.004	18.789	76.492
Alcaacenero	13.288	22.072	4.147	23.882	63.369
Nozo Almaceno	12.623	20.982	4.071	24.547	62.223
Aspirante 17 años	9.180	12.194	2.450	13.620	37.444
SUBALTERNOS					
Conserje	13.731	25.115	4.360	23.439	66.645
Ordenanza, Portero y Guarda	12.623	21.276	4.091	24.547	62.537
Motorista con carné	12.623	24.779	4.336	24.547	66.285

Periodistas: Plus artículo 48 Ordenanza Laboral 14.384,- pesetas/mes.

TALLERES

CATEGORIAS	SUELDO	COMP.CONV. ANTERIORES	PLUS CONV. 86	C.MINIMO SALARIAL	TOTAL (diario)
Jefe Taller	803	1.390	184	436	2.813
Jefe Sección	720	1.279	176	519	2.694
Jefe Equipo	620	1.084	163	619	2.486
COMPOSICION, REPRODUCCION, IMPRESION, REPARACION Y MONTAJE					
Linotipista y Teclista					
Preferente	565 (56+56)	1.054	161	674	2.566
Corrector	596 (56)	1.029	159	643	2.483
Teclista	565	1.054	161	674	2.454
Oficial 1º	565	1.044	160	674	2.443
Oficial 2º y Atendedor	504	898	150	735	2.287
Oficial 3º y Apdz-Exc.	460	763	140	779	2.142
Especialista	437	724	137	802	2.100
MANIPULADO Y ENCUADERNACION					
Oficial 1º	504	898	150	735	2.287
Oficial 2º	465	836	145	774	2.220
Oficial 3º y Apdz-Exc.	448	749	139	791	2.127
Especialista	437	724	137	802	2.100
OFICIOS AUXILIARES					
Oficial 1º	504	898	150	735	2.287
Oficial 2º	465	826	145	774	2.210
Oficial 3º y Apdz-Exc.	460	750	139	779	2.128
Especialista	437	724	137	802	2.100
Peón	421	716	137	818	2.092
Limpadora	432	716	137	807	2.092
APRENDICES					
Aprendiz 1º (18 años)	421	685	135	818	2.059
Aprendiz 2º (18 años)	421	685	135	818	2.059
Aprendiz 3º (18 años)	421	685	135	818	2.059
Aprendiz 1º (17 años)	258	336	77	502	1.173
Aprendiz 2º (17 años)	299	355	76	461	1.193
Aprendiz 3º (17 años)	354	410	82	406	1.252

REPARTO

CATEGORIAS	SUELDO	COMP.CONV. ANTERIORES	PLUS CONV. 86	C.MINIMO SALARIAL	PLUS ART. 50	TOTAL (diario)
Capataz	504	876	148	735	—	2.263
Ayudante Capataz	456	766	140	783	—	2.145
Repartidor Centro	144	207	46	269	32	698
Repartidor Extra	144	278	48	269	—	739