

ANEXO II

DEFINICIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

La definición de los siguientes puestos de trabajo o funciones que a cada uno de ellos corresponde es la siguiente:

PERSONAL DIRECTIVO

DIRECTOR GERENTE.- Es el empleado que en las empresas que por su volumen lo requieran, tiene capacidad para actuar con plenos poderes y responsabilidad para resolver el tráfico y gestión ordinaria de la empresa, actuando a las órdenes directas del empresario individual o del Consejo de Administración.

DIRECTOR ADMINISTRATIVO.- Es el empleado que, teniendo o no firma y poderes de la empresa, tiene a su cargo a todo el personal administrativo, obrero y subalterno, desempeñando específicamente funciones ejecutivas y administrativas.

PERSONAL TITULADO

LICENCIADO DE GRADO SUPERIOR O GRADO MEDIO.- Es aquel trabajador que, estando en posesión del título universitario de grado superior o de grado medio, realiza funciones para las que expresamente lo faculte dicho título.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

JEFE DE 1.º.- Es el empleado, previsto de poder o no, que lleva la responsabilidad directa de la oficina o de más de una Sección, o dependencia estando encargado de imprimirlas unidad.

JEFE DE 2.º.- Es el empleado administrativo con un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativas y posee responsabilidades con o sin otros empleados a sus órdenes.

OFICIAL DE 2.º.- Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa funciones administrativas para las que sea requerido por el jefe del que dependa.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO.- Se considerará como tal al empleado que sin iniciativa ni responsabilidad, se dedique dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquellas.

TELEFONISTA.- Es el empleado que tiene como principal cometido el servicio y cuidado de una centralita telefónica, sin perjuicio de realizar funciones propias de auxiliar administrativo.

ASPIRANTE.- Se entenderá por aspirante al empleado que, dentro de la edad de 16 a 18 años, trabaje en labores propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de éste.

PERSONAL OBRERO

ENCARGADO GENERAL.- Es el trabajador que, en las empresas que por su volumen así lo requieran, y con dos o más encargados a sus órdenes actúa por delegación de la empresa en las funciones que ésta le encomienda, especialmente de confianza, con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes.

ENCARGADO.- Es el trabajador que a las órdenes directas de la Dirección de la empresa o del encargado general si existiera, actúa al frente de una o más secciones, con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes.

OFICIAL.- Son aquellos operarios que ejecutan trabajos cualificados de su especialidad que exijan una habilidad y conocimiento profesional específico de la materia, adquirida por una larga práctica o por el aprendizaje metódico, equivalente al grado de Oficialía en los centros de Formación Profesional.

Realizará las funciones propias de su especialidad con espíritu de iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a sus órdenes peones o especialistas.

ESPECIALISTA.- Son los operarios, mayores de 18 años, que tienen la capacidad y los conocimientos de la materia suficientes para realizar trabajos específicos de su oficio, sin perjuicio de que puedan realizar otros trabajos comunes, con responsabilidad directa de su ejecución. Tendrán esta clasificación aquellos trabajadores que manejen máquinas propias de la especialidad.

CONDUCTORES ESPECIALISTAS.- Es aquel trabajador que, habiendo sido contratado para conducir un vehículo, podrá desarrollar otros trabajos de especialista cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

MECANICO - ESPECIALISTA.- Es el trabajador capacitado para ejercer las funciones de un especialista y además las específicas de mantenimiento y reparación de la maquinaria de la empresa.

PEÓN.- Es el trabajador, mayor de 18 años, que ejecuta labores consistentes exclusivamente en la aportación de su esfuerzo físico, sin otra condición que prestar la debida atención y la voluntad de llevar a cabo aquello que le sea ordenado.

PINCHE.- Es el trabajador, menor de 18 años y mayor de 16, que realiza funciones similares a las del peón, compatibles con su edad.

PERSONAL SUBALTERNO

VEGILANTE.- Es el trabajador que, de acuerdo con las órdenes de la empresa, cuida los servicios de vigilancia y responde de los mismos.

ORDENANZA.- Es el trabajador que realiza trabajos subalternos de oficina, sin tener que llevar a cabo trabajos de responsabilidad.

PERSONAL DE LIMPIEZA.- Como su nombre indica, es el personal que aplica su actividad al aseo de los locales industriales o de oficina.

24123 RESOLUCION de 7 de agosto de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «La Verdad-La Editorial Católica, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «La Verdad-La Editorial Católica, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 12 de marzo de 1986, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 7 de agosto de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE 1986 PARA LOS CENTROS DE TRABAJO DE «LA VERDAD»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º Ambito del Convenio.-El ámbito del presente Convenio afecta a los centros de trabajo de «La Verdad», periódico de «Edica, Sociedad Anónima», y consecuentemente a la totalidad del personal de plantilla que preste sus servicios actualmente y a todo el que ingrese con carácter fijo.

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

Art. 2.º Vigencia.-Sus normas regirán hasta el día 31 de diciembre de 1986, y sus efectos se aplicarán desde el día 1 del mes siguiente a la fecha de su registro oficial correspondiente. En todo caso, las variaciones económicas tendrán efecto a partir del día 1 de enero de 1986.

Art. 3.º Prórroga.-El Convenio Colectivo se prorrogará por años naturales, de no existir solicitud en contra y preaviso de cualquiera de las partes contratantes, con quince días de antelación a la extinción del mismo.

Art. 4.º Ordenanza de trabajo aplicable.-Todo el personal, cualquiera que sea su categoría y funciones, continuará incluido como hasta ahora en la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa y estará obligado a realizar todas las tareas, sin exclusión, que le ordenen sus superiores dentro de los cometidos propios de su competencia profesional.

Art. 5.º Causa de revisión.-Será causa suficiente para que la representación social pueda pedir la revisión del presente Convenio el hecho de que por disposiciones legales de cualquier índole o rango se establezcan mejoras que sean iguales o superiores a la totalidad de las concedidas por este Convenio, consideradas en cómputo anual.

Art. 6.º *Absorción.*—Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el Convenio serán compensadas o absorbidas por los aumentos de retribución que, directa o indirectamente y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por Convenio Colectivo de mayor ámbito o por disposición legal de cualquier índole o rango. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos establecidos por disposiciones legales futuras únicamente serán aplicadas si, consideradas globalmente y en cómputo anual, resultan más favorables para el personal que las contenidas en el presente Convenio.

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad.*—Ambas representaciones convienen en que, siendo lo pactado en todo indivisible, el Convenio se considerará nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que la Magistratura de Trabajo, en su caso, a requerimiento de la autoridad laboral competente, estimase que alguno de los acuerdos considerado fundamental por cualquiera de las partes, fuese contrario a lo dispuesto en las disposiciones legales.

Art. 8.º *Comisión Paritaria.*—Se crea una Comisión Paritaria encargada de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo.

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

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

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 9.º *Aplicación de la racionalización.*—Ambas partes coinciden en la conveniencia de completar el proceso de reconversión tecnológica y racionalización del trabajo, con objeto de conseguir el más adecuado empleo de los recursos.

Art. 10. *Funciones de la dirección de la Empresa.*—La organización del trabajo, dentro del respeto a la normativa laboral general, es facultad de la dirección de la Empresa.

Se reconocen como facultades de la dirección de la Empresa:

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

Art. 11. *Obligaciones de la Dirección de la Empresa.*

a) Participación del personal:

1. La Dirección de la Empresa informará con treinta días de antelación, como mínimo, a los jefes, personal interesado y representantes del personal sobre aquellos anteproyectos que supongan el establecimiento de nuevos métodos de trabajo y que afecten a su departamento, taller o sección.

2. Se especificarán las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, debiendo interpretarse la relación de tareas como el área habitual de responsabilidad para un puesto de trabajo.

3. Cuando la magnitud o importancia del cambio lo requiera, se creará una comisión formada por miembros de la Dirección de la Empresa y representantes del personal, con el fin de examinar el anteproyecto, conseguir una mejor información del y al personal y, en su caso, completarlo con aquellas sugerencias que puedan contribuir a un mejor logro de los objetivos humanos y técnicos del mismo.

b) Mantenimiento de categoría y retribución:

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

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

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

Se procurará por todos los medios no cambiar de puesto de trabajo a quien ya hubiese sido objeto de un cambio anterior, de acuerdo con lo señalado en el párrafo precedente. No obstante, cuando fuese imprescindible un segundo cambio, por imperativos de nueva tecnología o medidas de racionalización del trabajo, serán ponderadas especialmente las razones aducidas por el interesado, oído el representante de la sección o sector, y examinado el caso con el Comité de la Empresa, a fin de que éste emita su informe y presente las observaciones que estime oportunas.

c) Mantenimiento de la relación laboral:

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

CAPITULO III

Régimen del personal

SECCIÓN PRIMERA: RETRIBUCIONES

Art. 12. *Conceptos.*—Los conceptos retributivos provenientes de Convenios anteriores para el personal incluido en el ámbito del presente Convenio y que siguen en vigor, serán los siguientes:

1. *Conceptos comunes:*

- 1.1 Salario afecto a pluses.
- 1.2 Pluses.

- a) Antigüedad.
- b) Nocturnidad.

- 1.3 Salario no afecto a pluses.
- 1.4 De vencimiento superior al mes:

- a) Pagas de julio y Navidad.
- b) Paga de octubre.
- c) Paga de participación en beneficios.

2. *Complemento a título personal:*

2.1 Complemento lineal por categorías (artículo 13.2 del Convenio Colectivo de 1983).

2.2 Complemento por extinción de plus de «dedicación especial» (artículo 13.3 del Convenio Colectivo de 1983).

2.3 Complemento de 1984 (acta final del Convenio Colectivo para 1984, número 3).

3. *Otros conceptos:*

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

4. *Conceptos exclusivos para el personal de reparto:*

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

Art. 13. *Aumentos retributivos para 1986.*—Para el período de vigencia del presente Convenio Colectivo se establece una elevación salarial de un 11 por 100, exclusivamente sobre los conceptos retributivos: Salario afecto, antigüedad y nocturnidad.

Art. 14. *Tabla de salarios vigentes desde 1 de enero de 1986.*

1. La tabla salarial en vigor al 31 de diciembre de 1985 es la siguiente:

Categoría profesional	Nivel	Mensual			Pagas extraordinarias			Total - Anual
		Salario afecto	Salario no afecto	Total	Julio y Navidad	Octubre	Beneficios	
Subalternos:								
Ordenanza	7	24.476	36.943	61.419	122.838	61.419	61.419	982.704
Ordenanza	6	24.476	35.531	60.007	120.014	60.007	60.007	960.112
Ordenanza	5	24.476	34.297	58.773	117.546	58.773	58.773	940.368
Limpiadora	4	24.415	33.861	58.276	116.552	58.276	58.276	932.416
Talleres:								
Jefe de Sección	13	42.633	41.139	83.772	167.544	83.772	83.772	1.340.352
Jefe Sección Rotativa	12	44.270	36.742	81.012	162.024	81.012	81.012	1.296.192
Jefe de Sección	12	42.633	37.707	80.340	160.680	80.340	80.340	1.285.440
Jefe Sección Manipulado	11	42.633	34.942	77.575	155.150	77.575	77.575	1.241.200
Jefe de Equipo	11	36.930	40.193	77.123	154.246	77.123	77.123	1.233.968
Jefe de Equipo	10	36.930	37.033	73.963	147.926	73.963	73.963	1.183.408
Oficial primera	11	35.372	40.371	75.743	151.486	75.743	75.743	1.211.888
Oficial primera	10	35.372	37.683	73.055	146.110	73.055	73.055	1.168.880
Oficial primera	9	33.453	38.075	71.528	143.056	71.528	71.528	1.144.448
Oficial primera	8	33.453	34.390	67.843	135.686	67.843	67.843	1.085.488
Oficial primera	7	33.453	33.509	66.962	133.924	66.962	66.962	1.071.392
Oficial segunda Rotativa	7	31.530	35.261	66.791	133.582	66.791	66.791	1.068.656
Oficial segunda	7	29.894	36.058	65.952	131.904	65.952	65.952	1.055.232
Oficial segunda Servicios Auxiliares	7	27.629	37.700	65.329	130.658	65.329	65.329	1.045.264
Oficial segunda Manipulado	7	27.629	35.613	63.242	126.484	63.242	63.242	1.011.872
Oficial tercera Rotativa	6	28.918	33.758	62.676	125.352	62.676	62.676	1.002.816
Oficial tercera Manipulado	6	26.618	34.952	61.570	123.140	61.570	61.570	985.120
Peón	4	24.960	33.411	58.371	116.742	58.371	58.371	933.936
Reparto:								
Repartidor (dos horas)	-	7.422	9.702	17.124	34.248	17.124	17.124	273.984
Repartidor (tres horas)	-	11.166	13.934	25.100	50.200	25.100	25.100	401.600

La tabla salarial resultante del aumento señalado en el artículo 13, que entra en vigor el 1 de enero de 1986, cuyo importe anual está dividido en 16 pagas de igual cuantía, es la siguiente:

Categoría profesional	Nivel	Mensual			Pagas extraordinarias			Total - Anual
		Salario afecto	Salario no afecto	Total	Julio y Navidad	Octubre	Beneficios	
Redacción:								
Jefe Departamento	18	71.400	33.677	105.077	210.154	105.077	105.077	1.681.232
Jefe Sección	17	68.879	33.164	102.043	204.086	102.043	102.043	1.632.688
Redactor	16	60.198	34.564	94.762	189.524	94.762	94.762	1.516.192
Redactor	15	60.198	33.172	93.370	186.740	93.370	93.370	1.493.920
Ayudante de Redacción primera	15	39.225	42.794	82.019	164.038	82.019	82.019	1.312.304
Ayudante de Redacción primera	11	39.225	38.731	77.956	155.912	77.956	77.956	1.247.296
Ayudante de Redacción Preferente	9	39.015	37.269	76.284	152.568	76.284	76.284	1.220.544
Ayudante de Redacción	7	34.469	35.029	69.498	138.996	69.498	69.498	1.111.968
Administración:								
Jefe de Sección	14	51.987	40.809	92.796	185.592	92.796	92.796	1.484.736
Jefe de Negociado	12	46.046	38.808	84.854	169.708	84.854	84.854	1.357.664
Oficial primera	10	40.351	37.398	77.749	155.498	77.749	77.749	1.243.984
Oficial primera	9	40.351	36.798	77.149	154.298	77.149	77.149	1.234.384
Oficial segunda	8	34.919	36.024	70.943	141.886	70.943	70.943	1.135.088
Oficial segunda	7	34.919	35.299	70.218	140.436	70.218	70.218	1.123.488
Auxiliar administrativo	7	29.641	35.877	65.518	131.036	65.518	65.518	1.048.288
Subalternos:								
Ordenanza	7	27.168	36.943	64.111	128.222	64.111	64.111	1.025.776
Ordenanza	6	27.168	35.531	62.699	125.398	62.699	62.699	1.003.184
Ordenanza	5	27.168	34.297	61.465	122.930	61.465	61.465	983.440
Limpiadora	4	27.101	33.861	60.962	121.924	60.962	60.962	975.392
Talleres:								
Jefe de Sección	13	47.323	41.139	88.462	176.924	88.462	88.462	1.415.392
Jefe Sección Rotativa	12	49.140	36.742	85.882	171.764	85.882	85.882	1.374.112
Jefe de Sección	12	47.323	37.707	85.030	170.060	85.030	85.030	1.360.480
Jefe Sección Manipulado	11	47.323	34.942	82.265	164.530	82.265	82.265	1.316.240
Jefe de Equipo	11	40.992	40.193	81.185	162.360	81.185	81.185	1.298.960
Jefe de Equipo	10	40.992	37.033	78.025	156.050	78.025	78.025	1.248.400
Oficial primera	11	39.263	40.371	79.634	159.268	79.634	79.634	1.274.144
Oficial primera	10	39.263	37.683	76.946	153.892	76.946	76.946	1.231.136
Oficial primera	9	37.133	38.075	75.208	150.416	75.208	75.208	1.203.328
Oficial primera	8	37.133	34.390	71.523	143.046	71.523	71.523	1.144.368
Oficial primera	7	37.133	33.509	70.642	141.284	70.642	70.642	1.130.272

Categoría profesional	Nivel	Mensual			Pagas extraordinarias			Total Anual
		Salario afecto	Salario no afecto	Total	Julio y Navidad	Octubre	Beneficios	
Oficial segunda Rotativa	7	34.998	35.261	70.259	140.518	70.259	70.259	1.124.144
Oficial segunda	7	33.182	36.058	69.240	138.480	69.240	69.240	1.107.840
Oficial segunda Servicios Auxiliares	7	30.668	37.700	68.368	136.736	68.368	68.368	1.093.888
Oficial segunda Manipulado	7	30.668	35.613	66.281	132.562	66.281	66.281	1.060.496
Oficial tercera Rotativa	6	32.099	33.758	65.857	131.714	65.857	65.857	1.053.712
Oficial tercera Manipulado	6	29.546	34.952	64.498	128.996	64.498	64.498	1.031.968
Peón	4	27.706	33.411	61.117	122.234	61.117	61.117	977.872
Reparto:								
Repartidor (dos horas)	-	8.238	9.702	17.940	35.880	17.940	17.940	287.040
Repartidor (tres horas)	-	12.394	13.934	26.328	52.656	26.328	26.328	421.248

Art. 15. *Pagas extraordinarias.*—Las pagas extraordinarias recogidas en la tabla salarial son las siguientes:

a) Pagas reglamentarias de julio y Navidad señaladas en el artículo 62 de la vigente Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa.

b) Paga de octubre, cuyo percibo va unido a las siguientes condiciones:

— La Dirección de la Empresa, dentro del período de vacaciones reglamentario, organizará las sustituciones de forma que se produzcan el número indispensable de suplencias y horas extraordinarias.

— A la vista de las necesidades del trabajo, la Dirección de la Empresa decidirá los casos en que deba ser suplido el personal enfermo o accidentado.

— Esta paga extraordinaria será abonada a mediados del mes de septiembre.

c) Paga de participación en beneficios, señalada en el artículo 65 de la vigente Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa.

Art. 16. *Antigüedad.*—El complemento personal de antigüedad señalado en el artículo 61 de la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa se computará a razón de cuatro trienios del 5 por 100 y sucesivos quinquenios del 5 por 100.

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

El importe de la antigüedad se calculará sobre el salario afecto a pluses señalado en el número 1.1 del artículo 12, cuyas cuantías totales se reflejan en la tabla salarial recogida en el artículo 14.2. La antigüedad se tendrá en cuenta en la valoración de horas extraordinarias y días festivos.

Art. 17. *Nocturnidad.*—Se mantiene el plus de nocturnidad del 25 por 100 sobre el salario afecto a pluses de la tabla salarial (artículo 14.2) para todo el personal de turno de noche en las horas comprendidas entre las veintidós y las seis.

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

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

Art. 18. *Plus de regímenes especiales.*—Quedan comprendidos en estos pluses los regímenes de libre disposición, dedicación exclusiva y dedicación especial.

Régimen de libre disposición.

A iniciativa de la Dirección de la Empresa, y a propuesta del Director del periódico, basada en necesidad informativa, podrá convenirse entre la Dirección de la Empresa y uno o más Redactores la libre disposición en los mismos términos que la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa regula esta modalidad, y de conformidad con las condiciones que se estipulen en el contrato, si bien la cuantía de este plus se mantiene en un 50 por 100 sobre el salario afecto a pluses, antigüedad, nocturnidad y salario no afecto a pluses de la tabla salarial en vigor al 31 de diciembre de 1985 que figura en el artículo 14.1 de este Convenio, excepto los aumentos lineales de 1977 y 1978 y la repercusión sobre los mismos de los aumentos porcentuales de los años 1979 a 1985, ambos inclusive, cuyo importe asciende a 21.329 pesetas a partir de 1 de enero de 1985.

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

Este plus es compatible para pagas extras y beneficios y su importe total anual será abonado en dieciséis pagas de igual cuantía.

Régimen de dedicación exclusiva.

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

La dedicación exclusiva comporta las siguientes condiciones:

Horario variable, de conformidad con las necesidades del trabajo.

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

Dedicación sustancial al servicio de la Empresa, quedando obligado a realizar cuantas tareas sean necesarias dentro de los cometidos propios de su competencia profesional.

La cuantía del complemento por este concepto será del 70 por 100 sobre el salario afecto a pluses, antigüedad, nocturnidad y salario no afecto a pluses de la tabla salarial en vigor al 31 de diciembre de 1985 que figura en el artículo 14.1 de este Convenio, excepto los aumentos lineales de 1977 y 1978 y la repercusión sobre los mismos de los aumentos porcentuales de los años 1979 a 1985, ambos inclusive, cuyo importe asciende a 21.329 pesetas a partir de 1 de enero de 1985.

Con este complemento quedan también retribuidas igualmente las horas extraordinarias que puedan realizarse, siempre que no excedan de los límites legales señalados en el Estatuto de los Trabajadores.

Este plus es computable para pagas extraordinarias y beneficios y su importe total anual será abonado en dieciséis pagas de igual cuantía.

Régimen de dedicación especial.

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

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

El exceso de horas convenidas por encima de la jornada reglamentaria se calculará proporcionalmente sobre el salario afecto a pluses, antigüedad, nocturnidad y salario no afecto a pluses de la tabla salarial en vigor al 31 de diciembre de 1985 que figura en el artículo 14.1 de este Convenio, más 3.750 pesetas para todas las categorías, excepto los aumentos lineales de 1977 y 1978 y la repercusión sobre los mismos de los aumentos porcentuales de los años 1979 a 1985, ambos inclusive, cuyo importe asciende a 21.329 pesetas a partir de 1 de enero de 1985.

Sobre el importe resultante se abonará un recargo del 50 por 100.

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

Art. 19. *Plus de transporte.*—Se percibirá por plus de transporte la cantidad de 3.678 pesetas mensuales para todas las categorías profesionales, sea cual fuere la jornada laboral. Este plus será incrementado desde 1 de enero de 1986 en 3.200 pesetas para quienes con carácter general la semana laboral no sea inferior a treinta y seis horas y proporcionalmente a quienes la semana laboral sea inferior a esas treinta y seis horas. Este plus no estará sujeto a ningún otro concepto retributivo, cualquiera que sea su naturaleza o clase.

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

Art. 20. *Plus de jornada partida.*—Sólo se abonará el plus de jornada partida cuando las necesidades del puesto de trabajo exijan que el tiempo asignado con carácter fijo se divida en dos periodos.

El importe de este plus por jornada partida se fija en 168 pesetas y será abonado durante 365 días al año, si bien su importe anual será abonado en dozavas partes.

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

Art. 21. *Gastos de calle.*—El personal que deba efectuar su tarea habitual fuera del centro de trabajo y que, por dicha circunstancia tenga que realizar asiduamente gastos menudos que por su carácter no son propios para cobrar una vez que se produzcan, percibirá en concepto de gastos de representación 4.876 pesetas por cada uno de los doce meses del año. En dicha percepción no están computados los gastos de locomoción.

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

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

Art. 22. *Horas extraordinarias.*—Las circunstancias especiales del trabajo en prensa determinan que en ocasiones las exigencias del trabajo requieran la realización de horas extraordinarias por encima de la jornada. En consecuencia, el personal realizará tales horas extraordinarias, siempre que no excedan de los límites legales.

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

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

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

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

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

Se acuerda igualmente compensar al personal que realice un esfuerzo extraordinario con motivo de situaciones absolutamente excepcionales y esporádicas. Esta compensación será incompatible con el pago de cualquier otra clase de retribución a que pudiera haber lugar por dicho motivo, la cual será determinada en cada caso con la intervención del Comité de Empresa. En ningún caso se considerarán dentro de este supuesto los esfuerzos que hay que realizar como consecuencia de la aplicación de nuevas tecnologías, reconversión de oficios, reorganización, cambios de métodos de trabajo, etcétera, o cualquier otra actividad de igual carácter.

Tabla de retribución de las horas extras

Categoría	Horas extras	
	Día laborable	Día festivo
Jefe de Sección	872	997
Jefe de Negociado, de Equipo y Ayudante de Redacción (nivel 15)	818	934
Oficial primera y Ayudante preferente de Redacción	725	828
Oficial segunda y Ayudante de Redacción	659	754
Auxiliar administrativo y Oficial tercera	632	722
Subalternos y Peón	600	685
Reportador	572	654

Art. 23. *Trabajos en días festivos.*—Los trabajos en días festivos señalados en el calendario laboral de la provincia de que se trate serán abonados o compensados con días de descanso dentro del mismo año a que correspondan. La festividad del patrón de Artes Gráficas y los días 24 y 31 de diciembre quedan asimilados a días festivos.

En la segunda quincena de octubre de 1986 cada miembro de la plantilla de «La Verdad» comunicará por escrito si desea cobrar los días festivos que trabaje en 1987 o disfrutarlos.

1. Cobro de días festivos.

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

Tabla de retribución de los días festivos

Categoría	Importe Pesetas
Redactores jefes	6.515
Jefes de Sección de Redacción	6.077
Jefes de Sección de Administración y Talleres y Redactores	5.763
Jefes de Negociado, de Equipo y Ayudantes de Redacción (nivel 15)	5.324
Oficiales primera y Ayudantes de Redacción preferentes	5.074
Oficiales segunda y Ayudantes de Redacción	4.821
Auxiliares de Administración y Oficiales tercera	4.634
Subalternos y Peones	4.509
Reportadores (dos horas)	1.483

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

2. Descanso por días festivos trabajados:

Quienes hayan optado por el descanso de los días festivos trabajados, serán compensados con día y medio. El número total de días festivos trabajados durante el año natural por cada persona, se compensará además de lo indicado en el párrafo anterior con los días de descanso que se señalan en la siguiente escala:

- Entre uno y cuatro días festivos trabajados: Un día.
- Entre cinco y ocho días festivos trabajados: Dos días.
- Entre nueve y doce días festivos trabajados: Tres días.
- Más de doce días festivos trabajados: Cuatro días.

El descanso por días festivos trabajados se disfrutará ininterrumpidamente fuera del periodo de vacaciones, que según el artículo 29 abarca del 31 de mayo al 1 de octubre. No obstante, dentro de cada sección o departamento se podrá negociar la división de este descanso en dos periodos, siempre que no perjudique el plan general de disfrute de festivos. Al igual que en el caso de los festivos cobrados, aquellos que por cualquier circunstancia no trabajasen algún festivo y lo hubieran disfrutado, su importe, según la tabla número 1 de este artículo, será deducido de los haberes del mes en que se produzca el hecho.

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

Los calendarios de descanso por días festivos serán realizados por los Jefes de Sección, oído el Comité de Empresa, y deberán ser presentados a la Dirección de la Empresa antes del 15 de diciembre de cada año.

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

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

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

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

Art. 24. *Prima por número de ejemplares y exceso de peso.*—Se establece una prima por número de ejemplares y exceso de peso —por día trabajado—, de acuerdo con la siguiente tabla:

Número de ejemplares	Con kilogramos de peso. Exceso de peso hasta (en porcentaje)										
	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Hasta 80 ejemplares . . .	—	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entre 81 y 90 ejemplares .	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Más de 90 ejemplares . .	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30

Establecida la media diaria de cada mes del número de ejemplares y kilogramos se obtendrá el porcentaje que señale esta tabla, que será aplicado a las bases de 1985 sobre las que se incrementa un 6,5 por 100 y que quedan establecidas para 1986 en las siguientes cantidades mensuales:

Repartidor con dos horas de jornada diaria: 11.137 pesetas.

Repartidor con tres horas de jornada diaria: 16.978 pesetas.

Art. 25. *Compensación por retraso de salida.*—Se mantiene el concepto de compensación por retraso de salida, aunque éste no se produzca. Su importe será de 1.908 pesetas mensuales y se abonará también en vacaciones, en caso de enfermedad o accidente y permisos retribuidos. Esta cantidad quedará afectada al plus de antigüedad y no se tendrá en cuenta para el abono de pagas extraordinarias y beneficios.

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

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

Art. 26. *Premio de cobranza.*—Se mantiene el premio de cobranza en las mismas condiciones actuales establecidas por la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa, en el supuesto del cobro de las suscripciones.

SECCIÓN SEGUNDA. JORNADA Y HORARIO

Art. 27. *Jornada.*—Se mantiene con carácter general la semana laboral de treinta y seis horas, que señala la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa, salvo para el personal de reparto, que será como mínimo de dos horas diarias, y lo dispuesto en el artículo 18 para los regímenes especiales.

Art. 28. *Horario de trabajo.*—Se mantiene para el presente Convenio Colectivo, que la Dirección de la Empresa podrá adelantar o retrasar el comienzo de los horarios establecidos en una hora como máximo y por una sola vez durante la vigencia del mismo por cada sección y/o turno, siempre que las necesidades de producción o de reorganización del trabajo así lo aconsejen, previo informe del Comité de Empresa.

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

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

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

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

SECCIÓN TERCERA. DESCANSOS

Art. 29. *Vacaciones.*—Las vacaciones tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de la Empresa, y las sustituciones a que dé lugar su disfrute se organizarán teniendo en cuenta las condiciones previstas en el artículo 15, b). Las vacaciones, para facilitar la convivencia familiar, se disfrutarán durante el período comprendido entre el 31 de mayo y el 1 de octubre. Los turnos dentro de esas fechas se realizarán de acuerdo con las necesidades del servicio. La preferencia de elección de fecha se hará por turnos rotatorios en 1986 y años sucesivos, partiendo del ciclo iniciado en el año 1985.

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

El personal que a propuesta de la Empresa, y por necesidades del trabajo, oído el Comité de Empresa, no pueda tomar vacaciones dentro del período señalado en el párrafo primero, percibirán en el mes de su disfrute la cantidad de 11.000 pesetas. Quienes a petición propia disfruten sus vacaciones fuera del período indicado no percibirán dicha cantidad. No obstante, también percibirán esa cantidad quienes tomen sus vacaciones del 31 de mayo al 30 de junio.

Para poder llevar a cabo el plan de vacaciones en el período 31 de mayo al 1 de octubre se establecen los siguientes acuerdos:

1. La interrupción de vacaciones por enfermedad supondrá que los días pendientes de la persona de que se trate los disfrutará a partir del 2 de octubre y cuando las necesidades del trabajo lo permitan, informándole de las fechas para dicho disfrute.

2. El personal acepta los cambios de turno y horario que, con la participación del Comité de Empresa, el plan de vacaciones aconseje para el mejor desarrollo del trabajo durante el período 31 de mayo al 1 de octubre.

3. Asimismo, conocido el plan de vacaciones y las previsiones de sustituciones, una vez estudiado por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, se podrán proponer al personal y éste aceptará el aumento indispensable, en caso de necesidad, de horas de dedicación especial para atender a los requerimientos del trabajo durante el período a que se refiere el párrafo primero. Estas horas de dedicación especial por encima de los contratos en vigor habrán de realizarse en su totalidad, de tal manera que si por cualquier circunstancia ajena a la Empresa no pudieran ser trabajadas en las fechas previstas serán recuperadas en otras, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo.

CAPITULO IV

Mejoras sociales

1. Abono del complemento necesario para que el personal enfermo continúe percibiendo el salario íntegro incluidas las percepciones de los regímenes especiales, en su caso, desde el primer día de enfermedad y cualquiera que sea la duración de ésta.

2. Extensión de la norma anterior al personal accidentado.

3. Actualización del complemento al personal enfermo o accidentado, según la retribución que le correspondiera en activo, durante el período de incapacidad laboral transitoria, salvo que sea declarado en situación de invalidez permanente.

4. Acoplamiento y mantenimiento de la categoría, jornada y retribución del personal con capacidad disminuida, según lo regulado en la norma pactada número 2/09.

5. Premio de nupcialidad, fijado en el equivalente a media paga extraordinaria, de acuerdo con la tabla salarial del artículo 14.2.

6. Premio de natalidad, fijado en 5.000 pesetas.

7. Ayuda a hijos disminuidos físicos o psíquicos, reconocidos por el Organismo legal correspondiente, por un importe de 7.500 pesetas mensuales por hijo. Esta ayuda podrá ser extensiva a padres y hermanos que convivan con el trabajador y dependan de él. Se crea una Comisión que estudiará las posibles ayudas que deban establecerse para casos excepcionales, que, una vez propuestas, serán resueltas en el plazo máximo de quince días.

8. Préstamo sin interés para vivienda. La cuantía se fija hasta 600.000 pesetas, manteniéndose el mismo fondo establecido en 31 de diciembre de 1982 para este tipo de préstamo.

9. Préstamo sin interés para adquisición de coche por una cuantía de hasta 200.000 pesetas.

10. Asimilación a festivos para abono de salarios de los días 24 y 31 de diciembre y la festividad del patrón de Artes Gráficas.

11. Asignación por servicio militar, siempre que tenga una antigüedad en la Empresa de más de dos años, del 75 por 100 o del 100 por 100, según los casos -soltero o con cargas familiares-, de la última retribución percibida antes de incorporarse a filas, excepto el importe de horas extraordinarias eventuales y las percepciones por regímenes especiales.

12. Cómputo de la fecha de antigüedad a efectos del plus de antigüedad del personal ingresado con anterioridad al 1 de enero de 1940.

13. Reconocimiento del período de becario a efectos económicos de antigüedad.

14. Becas para estudios a nivel universitario para los centros de trabajo radicados en ciudades en que no existan facultades o escuelas técnicas de los estudios que se deseen cursar y para formación profesional.

La Empresa concertará convenios de intercambio por publicidad con colegios de enseñanza donde estén radicados los centros de trabajo regionales, al igual que se viene haciendo en el CEU de Madrid.

15. Indemnización por fallecimiento equivalente a quince días de retribución, con independencia de lo establecido por Decreto de 2 de marzo de 1944.

16. Regímenes de colonias infantiles veraniegas para hijos del personal.

17. Asistencia médica especializada complementaria de las prestaciones de la Seguridad Social o, en su caso, de las Asociaciones médicas privadas, a través de Asesores Médicos, con carácter subsidiario y totalmente gratuito para el personal y sus familiares, además de los asimilados a su cargo.

18. Seguro colectivo de vida de 250.000 pesetas para el personal con jornada completa, y de 80.000 pesetas para el que tenga jornada reducida. Estos importes son de doble cuantía en caso de fallecimiento por accidente.

19. En 1985 la representación de los trabajadores decidió destinar el 1,5 por 100 de la masa salarial del personal afecto al Convenio Colectivo, que quedó cuantificado en 4.125.000 pesetas, con el que se constituyó un fondo de pensiones de jubilación, invalidez y viudedad a favor de los trabajadores que en la fecha de la firma de aquel Convenio formaban parte de la plantilla fija de los centros de trabajo de «La Verdad». Dicho fondo se nutrirá en 1986 con 4.393.125 pesetas, y en años sucesivos, con dicha cantidad, incrementada con el porcentaje de los aumentos salariales que se establezcan cada año.

Una Comisión, compuesta por el Gerente de «La Verdad» y por el Comité de Empresa, se encargará de efectuar cuantas acciones sean necesarias para la selección de la Empresa aseguradora de dicho fondo, así como de establecer y aplicar las normas reguladoras.

Normas pactadas

Quedan modificadas las Normas Pactadas aprobadas en el Convenio Colectivo de 1982 y publicadas en el «Boletín Oficial del Estado» número 144, de fecha 17 de junio del mismo año, en los siguientes términos:

1. Se suprime el número 3 sobre «Pensiones complementarias a las de la Seguridad Social».

2. El importe de las dietas a que hace referencia la norma 2.06.01 queda establecido en 5.500 pesetas por día a partir de 1 de marzo de 1986.

3. Las excedencias voluntarias que se recogen en la norma 2.07.08. 2 y 3, quedan ajustadas a lo dispuesto en el artículo 46 del

vigente Estatuto de los Trabajadores, que establece: «El trabajador, con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor de cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.»

4. El resto de las normas pactadas continúa vigente hasta el 31 de diciembre de 1986.

Cláusulas adicionales

I. Se constituirá una Comisión mixta de los centros de trabajo de «La Verdad» para estudiar las repercusiones del trabajo en pantalla, cuyas conclusiones se desea poner en común con una Comisión que integre al resto de los centros de trabajo de «Edica, Sociedad Anónima». Si al 31 de mayo de 1986 no se hubieran conseguido normas comunes sobre este tema con el resto de los centros, se recogerán como anexo del Convenio Colectivo las conclusiones de la Comisión mixta de «La Verdad».

II. Se abonarán 6.000 pesetas lineales a todo el personal con jornada no inferior a seis horas diarias, cualquiera que sea su categoría, antigüedad y turno de trabajo, por una sola vez, dentro del mes de mayo próximo. Aquellos trabajadores que tuvieran jornada inferior a las seis horas, se les abonará la parte proporcional que les corresponda.

III. En 1987, quienes opten por el descanso de los días festivos que trabajen en ese año, serán compensados con dos días de descanso por día festivo trabajado.

24124 RESOLUCION de 23 de julio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.257, el ocular filtrante para pantallas de soldador, marca «MEDOP», modelo 479 DIN-12, fabricado y presentado por la Empresa «Medical Optica, Sociedad Anónima» (MEDOP), de Bilbao.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación del citado ocular filtrante para pantallas de soldador, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» de 29 de mayo), 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 el ocular filtrante para pantallas de soldador, marca «MEDOP», modelo 479 DIN-12, en sus medidas 55 x 110 milímetros y con grado de protección N = 12, fabricado y presentado por la Empresa «Medical Optica Sociedad Anónima» (MEDOP), con domicilio en Bilbao, calle Ercilla, número 28, apartado de correos 1.660, como ocular filtrante para pantalla de soldador de dicha medida con grado de protección N = 12.

Segundo.—Cada ocular filtrante de dicho modelo, marca, medidas y grado de protección, llevará marcada de forma permanente, y en un margen de anchura no superior a 5 milímetros, la siguiente inscripción: «M. T.—Homol. 2.257. 23-7-86.—Ocular filtrante para soldadura.—N = 12/MT-18/“Medical Optica, Sociedad Anónima” (Medop)».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo cuarto de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-18 de «Oculares filtrantes para pantallas de soldador», aprobada por Resolución de 19 de enero de 1979 («Boletín Oficial del Estado» de 7 de febrero).

Madrid, 23 de julio de 1986.—El Director general.—P. A. (Artículo 17 del Real Decreto 530/1985 de 8 de abril).—El Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco González de Lena.