

ANEXO III

Categorías profesionales	Coficiente
Camisería a medida	
Sección de Corte:	
Cortador/a de 1. ^a	2,10
Cortador/a de 2. ^a	1,80
Sección de Confección:	
Operario/a confeccionista de 1. ^a	1,50
Operario/a confeccionista de 2. ^a	1,30
Operario/a confeccionista de 3. ^a	1,10
Sección de Acabados:	
Planchado a mano y plegado	1,35
Operario/a acabador/a C	1,10
Sastería a la medida	
Sección de Corte:	
Cortador/a de 1. ^a	2,70
Cortador/a de 2. ^a	2,20
Oficial/a auxiliar cortador/a	2,00
Ayudante de 1. ^a Auxiliar de cortador/a	1,60
Ayudante de 2. ^a Auxiliar de cortador/a	1,40
Sección de Confección:	
Oficial/a sastrería de 1. ^a	1,75
Oficial/a sastrería de 2. ^a	1,65
Oficial/a sastrería de 3. ^a	1,55
Oficial/a de costura de 1. ^a	1,55
Oficial/a de costura de 2. ^a	1,40
Oficial/a de costura de 3. ^a	1,30
Oficial/a de pantalones o chalecos	1,55
Ayudante de 1. ^a	1,25
Ayudante de 2. ^a	1,15
Sección de Acabados:	
Oficial/a de Planchador/a de 1. ^a	1,75
Oficial/a Planchador/a de 2. ^a	1,65
Aprendices:	
Aprendiz/a de primer año	0,71
Aprendiz/a de segundo año	0,80
Aprendiz/a de tercer año	1,00
Modistería a la medida	
Sección de Corte:	
Cortador/a de 1. ^a	2,30
Cortador/a de 2. ^a	2,00
Oficial/a Auxiliar cortador/a	1,80
Ayudante de 1. ^a Auxiliar de cortador/a	1,45
Ayudante de 2. ^a Auxiliar de cortador/a	1,25
Sección de Confección:	
Oficial/a de modistería de 1. ^a	1,70
Oficial/a modistería de 2. ^a	1,60
Oficial/a costurero/a	1,25
Oficial/a costura de 3. ^a	1,10
Ayudante de 1. ^a	1,20
Ayudante de 2. ^a	1,10
Subayudante	1,00
Sección de Acabados:	
Operario/a Acabador/a C	1,10
Operario/a Acabador/a D	1,05

16473 RESOLUCION de 5 de junio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del XIV Convenio Colectivo de «Prensa Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Prensa Española, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 10 de abril de 1987, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por los miembros de los Comités 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 de Trabajo 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, 5 de junio de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

XIV CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE «PRENSA ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Partes contratantes*.—El presente Convenio Colectivo se concierda entre «Prensa Española, Sociedad Anónima» y su personal de Madrid y Sevilla, mediante sus respectivas representaciones.

Art. 2.º *Ámbito territorial*.—El ámbito del presente Convenio Colectivo es de Empresa y afecta a los centros de trabajo que «Prensa Española, Sociedad Anónima» tiene en Madrid y Sevilla.

Art. 3.º *Ámbito 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.

Art. 4.º *Ámbito personal*.—El Convenio afecta a la totalidad del personal comprendido en los grupos de Técnicos, Redactoras, 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.

Art. 5.º *Vigencia*.—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 del mes siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien surtirá efectos económicos a partir del 1 de enero de 1987.

El presente Convenio sustituye, a todos los efectos, al aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 4 de marzo de 1985 para todos los centros de trabajo de «Prensa Española, Sociedad Anónima».

Art. 6.º *Duración y prórroga*.—La duración de este Convenio será de dos años, a partir del 1 de enero de 1987.

Se entenderá prorrogado por años naturales a partir del día 31 de diciembre de 1988, 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.

Art. 7.º *Revisión salarial*.—Revisión salarial para el año 1987. En caso de que el IPC registrara, al 31 de diciembre de 1987 según los datos oficiales del INE, un incremento superior al 5 por 100, se efectuaría una revisión salarial sobre las bases del 31 de diciembre de 1986 igual a la diferencia aritmética entre el incremento final del IPC y dicho 5 por 100, de acuerdo con el criterio marcado en la tabla siguiente:

Tabla de revisión año 1987

		PORCENTAJE									
		5	5,1	5,2	5,3	5,4	5,5	5,6	5,7	5,8	5,9
Incremento oficial IPC	5	5,1	5,2	5,3	5,4	5,5	5,6	5,7	5,8	5,9	
Revisión	0	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9	
Incremento oficial IPC	6	6,1	6,2	6,3	6,4	6,6	6,6	6,7	6,8	6,9	
Revisión	1	1,1	1,2	1,3	1,4	1,5	1,6	1,7	1,8	1,9	
Incremento oficial IPC	7	7,1	7,2	7,3	7,4	7,5	7,6	7,7	7,8	7,9	
Revisión	2	2,1	2,2	2,3	2,4	2,5	2,6	2,7	2,8	2,9	

Tal incremento se abonaría con efectos de 1 de enero de 1987, sirviendo por consiguiente como base del cálculo para el incremento salarial de 1988 y, para llevarlo a cabo, se tomarían como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los incrementos pactados en dicho año. Esta posible revisión salarial correspondiente a 1987, se abonaría en una sola vez dentro del primer trimestre de 1988.

Revisión salarial para el año 1988. En el caso de que el IPC registrara, al 31 de diciembre de 1988, un incremento superior al previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado elaborados en el año 1987 para 1988, y que habrá servido de base

para el cálculo del plus de Convenio del año 1988, de acuerdo con lo establecido en el artículo 33 del presente Convenio Colectivo, se efectuará una revisión salarial sobre las bases del 31 de diciembre de 1987 igual a la diferencia aritmética entre el incremento final del IPC y el IPC previsto en los mencionados Presupuestos Generales del Estado para ese año 1988, siguiendo el mismo criterio marcado en la tabla de revisión para el año 1987, pero elaborando una nueva tabla de revisión para el año 1988 actualizada en base al valor del IPC previsto para ese año.

Tal incremento se abonaría con efectos de 1 de enero de 1988, sirviendo por consiguiente como base del cálculo para el incremento salarial de 1989, y para llevarlo a cabo se tomarían como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los incrementos pactados en dicho año. Esta posible revisión salarial correspondiente a 1988, se abonaría en una sola vez dentro del primer trimestre de 1989.

Art. 8.º *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.

Art. 9.º *Absorción.*—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todas o en algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados, superan el nivel de éste en un cómputo anual. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas.

Art. 10. *Vinculación a la totalidad.*—Ambas representaciones convienen que, siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, considerarán el Convenio como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competentes, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de los pactos, o no aprobará la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Art. 11. *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 II

Art. 12. *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.

Art. 13. *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, Sociedad Anónima», 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 del personal contratado a tiempo parcial y 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 3.º y 4.º del artículo 16 de este Convenio, se llevará a cabo la finalización, en fecha 1 de julio de 1987, del pacto de normalización de jornada conforme a las reglas establecidas en el artículo 12 del XIII Convenio Colectivo de «Prensa Española, Sociedad Anónima».

Las Comisiones Paritarias de cada uno de los Centros de trabajo, que fueron creadas para analizar y buscar fórmulas que superasen las dificultades organizativas y de cualquier otra índole que pudiesen derivarse de la aplicación de este pacto de normalización, continuarán desempeñando las mismas hasta el 1 de julio de 1987, fecha en que dejarán de existir.

Pacto de normalización de jornada.—Durante el año 1987 todo el personal que tenga jornada normalizada, de acuerdo con lo establecido en el párrafo 2.º del presente artículo, mantendrá una jornada equivalente, en cómputo anual, a treinta y nueve horas semanales; es decir, 1.780,60 horas de trabajo efectivo, dentro de

las cuales cada trabajador disfrutará de un descanso de diez minutos por jornada.

A partir del 1 de enero de 1988 este personal pasará a tener una jornada equivalente, en cómputo anual, a treinta y ocho y media horas semanales; es decir, 1.759 horas de trabajo efectivo, dentro de las cuales cada trabajador disfrutará de un descanso de diez minutos por jornada. Durante este año, en aquellos sectores en donde esta disminución de jornada no se pueda aplicar diaria o semanalmente por razones organizativas, lo que se hará es disfrutarla en días de descanso en la forma en que se establezca.

Este personal pasará a tener una jornada equivalente, en cómputo anual, a treinta y siete horas semanales; es decir, 1.690 horas de trabajo efectivo, a partir de la fecha en que hayan transcurrido seis meses de la desaparición del proceso de impresión por huecograbado de los Diarios, dentro de las cuales cada trabajador disfrutará de un descanso de diez minutos por jornada.

Igualmente se reducirá el equivalente a media hora semanal cada uno de los dos años siguientes a contar de la fecha en que se cumplan los seis meses de la desaparición del proceso de impresión por huecograbado de los Diarios. De manera que transcurrido año y medio del momento en que desaparezca aquel sistema de impresión, este personal pasará a tener una jornada equivalente, en cómputo anual, a treinta y seis y media horas; es decir, 1.667 de trabajo efectivo, y, finalmente, transcurridos dos años y medio de ese mismo momento, todo el personal, excepto los contratados a tiempo parcial y Reparto, pasará a tener una jornada equivalente, en cómputo anual, de treinta y seis horas semanales; es decir, 1.644 horas de trabajo efectivo, disfrutando, en ambos casos dentro de la jornada cada trabajador, de un descanso de diez minutos por jornada.

Art. 14. *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, quién lo trasladará a la Dirección del Centro para ser negociado entre la Dirección y el Comité de cada Centro para su posterior implantación.

La solicitud de la jornada de cinco días se comenzará a negociar dentro de los quince días a partir de la fecha de la solicitud, siempre que se den los siguientes requisitos:

- Que la implantación de dicha jornada no dé lugar a un aumento de la plantilla necesaria para la actividad actualmente desarrollada en seis días.
- Que la implantación de esa jornada de cinco días no suponga, en ningún caso, la realización de una jornada laboral semanal superior o inferior a la indicada en el artículo 13 de este Convenio y tampoco dé lugar a suplencias ni horas extras.
- Que, junto con la solicitud, se presente un acuerdo de acomodación de turnos y horarios.
- Que, mediante un aumento o mejora de la productividad, se mantengan los actuales niveles de actividad.
- Que, para no alargar las fechas de disfrute de las vacaciones, se suspenderá la implantación de esta jornada de cinco días durante los meses de verano, si fuere necesario.

Art. 15. *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.

Se pacta expresamente la facultad de la Dirección de la Empresa para adelantar o retrasar una hora el comienzo de la jornada laboral del personal de Talleres. En base a este acuerdo, este cambio se podrá realizar una sola vez dentro de la vigencia del presente Convenio 1987-88, y sólo podrá llevarse a efecto cuando existan razones organizativas.

Los horarios de trabajo de los diferentes turnos serán los vigentes en el 1 de enero de 1987. Cualquier modificación de los mismos, excepto las derivadas de lo pactado en el párrafo anterior, habrá de 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.

Art. 16. *Horas extraordinarias.*—A tenor del artículo 58 de la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa sobre horas extraordinarias, y por el objeto especial del trabajo periodístico que obliga a su terminación, todos los trabajadores de la misma se comprometen a aceptar y realizar cuantas horas extraordinarias sean imprescindibles para la confección, tirada y manipulado de sus publicaciones

diarias. En cuanto a las demás publicaciones no diarias, si la necesidad de hacer horas extraordinarias pudiese causar perjuicio a algún trabajador por razón de otro empleo, y siempre que tal empleo estuviese acreditado en esta Empresa, tal supuesto será considerado por la dirección de la Empresa para que dicho trabajador no resulte perjudicado.

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

A efectos económicos, el cálculo de la «prolongación de jornada» a que hace referencia el artículo 13 de este Convenio, se efectuará considerando como horas normales las que se produzcan 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 mejora que se produjese en sus emolumentos por cualquier causa.

De acuerdo con lo pactado en la cláusula 4.ª del Convenio Colectivo de 1980, las cantidades que se perciben en concepto de «diferencia a absorber» o «diferencia a absorber octava 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 el Orden de 1 de marzo de 1983 sobre cotización adicional a la Seguridad Social por horas extraordinarias.

Art. 17. 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 III

Art. 18. 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 Artes Gráficas.

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

Art. 19. Suplencias.—Las suplencias por vacaciones, enfermedad, accidentes o permisos legales se regirán por las disposiciones legales sobre la materia, excepto en los casos previstos en el artículo 23 de este Convenio. Las vacantes producidas por estos motivos, menos enfermedad, serán cubiertas provisionalmente, desde la fecha en que se produzcan, por el trabajador más antiguo en la categoría inferior en la sección o servicio y turno correspondientes donde se produzca esta vacante —siempre que exista personal suficiente en ese turno—, corriendo las escalas y sin obligación de cubrir el último puesto si no fuese necesario.

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

Las vacantes cubiertas mediante suplencias, se anunciarán para ser cubiertas aplicando las normas de ascenso cuando la suplencia se prolongara por un período superior a noventa días y en todo caso antes de transcurridos seis meses desde que se hayan producido, y si tal plazo no se hubiese cumplimentado, habría ello de ser

accionada oportunamente por el interesado o el Comité de Empresa quedando a salvo, en todo caso, las normas de ascenso.

A efectos de clasificación profesional no se contabilizará el período de tiempo durante el cual se realizan suplencias o trabajos de categoría superior que se puedan producir como consecuencia de enfermedades, excedencias voluntarias, excedencias forzosas y vacaciones.

Este acuerdo sustituye y modifica, en aquello que sea coincidente, al artículo 68 de la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa.

Art. 20. 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 de acuerdo con las normas establecidas en el artículo 21 del presente Convenio, bien entendiéndose 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.

Art. 21. 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 los cambios organizativos y renovaciones tecnológicas, se programen cursos de formación y reciclaje profesional, el personal afectado adaptará provisionalmente su turno de trabajo al momento en que éstos se celebren, abonando la Empresa durante los mismos las retribuciones percibidas como media en los tres meses anteriores.

Después de dicho período de formación el trabajador pasará a ocupar el puesto para el que se formó mediante concurso-oposición, dejando a salvo las normas de ascenso. Si no adquiriese en dicho período los conocimientos necesarios para acceder a tales puestos, se le empleará en un puesto disponible en ese momento más acorde con los conocimientos que posea.

Si en el nuevo puesto los ingresos son inferiores a los que percibiera en el puesto de procedencia, con el fin de evitar que se experimente una merma en los mismos, se calcularán éstos mediante la siguiente fórmula: Remuneración total, que normalmente tendría al año en su primitivo puesto de trabajo (incluido nocturnidad, domingos, festivos, etc.), menos remuneración total que normalmente tendrá al año en el nuevo puesto, igual a cantidad congelada y a absorber a razón del 20 por 100 de los incrementos salariales que se produzcan hasta su total absorción. Si el cambio fuese a un puesto de trabajo de superior valoración retributiva, el trabajador percibirá los ingresos correspondientes al citado puesto de trabajo. Este tipo de garantías retributivas sólo afectarán a aquellos trabajadores que en el momento del cambio estén adscritos a un puesto que por razones tecnológicas u organizativas no tengan ocupación efectiva en parte de su jornada laboral; es decir, estén ocupando un puesto que pueda ser automáticamente amortizable de acuerdo con lo dicho en el artículo 20 de este Convenio.

Los trabajadores afectados por estos cambios mantendrán, a título personal, los conceptos salariales fijos correspondientes a la categoría que venían desempeñando y su categoría laboral se ajustará, también a título personal, a la equivalente en el supuesto de cambio de grupo profesional.

Cualquiera de las acciones antes mencionadas, así como su organización y puesta en práctica se acordará en una Comisión Paritaria Dirección-Comité.

Con independencia de lo anterior, se programarán cursos, con opción voluntaria, para ampliar conocimientos que puedan redundar en la promoción profesional de los trabajadores; asimismo se impartirán cursos monográficos sobre las plazas a cubrir, siempre que sea necesario, un mes antes de la convocatoria de las mismas.

Art. 22. 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.

Art. 23. Los nombramientos de Técnicos, Redactores y Jefes de Sección, así como sus suplencias, se harán libremente por la Empresa.

Art. 24. *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 acreditadas, 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.

Art. 25. *Ayudantes Preferentes de Redacción*.-Está incluido en 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.

Comprende esta categoría a los Taquígrafos de Redacción que no reúnan los requisitos exigidos en el apartado 1,b) del artículo 17 de la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa, Teletipistas, Dibujantes, Caricaturistas, Traductores, Lectores de Agencias Informativas, Documentalistas, encargados de revisar, seleccionar y clasificar por materias y autores el material gráfico y literario en los Centros de Documentación o Archivo, Lectores, Auxiliares de Laboratorio Fotográfico, que realizan las funciones de revelada y positivado de las fotografías, a las órdenes de los Periodistas Gráficos e Informadores Gráficos sin título de Periodista. Asimismo quedan incluidos en esta categoría los Ayudantes de Centros de Documentación o Archivo que recortan, fichan y guardan los materiales gráficos y literarios seleccionados y clasificados, atendiendo las peticiones de la Redacción y las consultas internas y externas. Y el personal que atiende a las máquinas receptoras de fotografía.

Este artículo sustituye y modifica el 17,b) puntos 2 y 3 de la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa, al refundir las categorías de Ayudantes y Ayudantes Preferentes en una sola englobando ambas funciones, es decir, lo que antes eran las categorías de Ayudantes y Ayudantes Preferentes pasa a ser una única categoría de Ayudantes Preferentes de Redacción realizando el total de las funciones.

Art. 26. *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 23.

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.

Cuando, de acuerdo con lo establecido en el párrafo primero de este artículo, se tenga que celebrar un concurso-oposición, la fijación de los tipos de pruebas -psicológicas y profesionales- a plantear a los candidatos será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

La determinación y preparación de las pruebas profesionales concretas para concurso-oposición, con el fin de lograr la mayor objetividad, se llevará a cabo en el momento inmediatamente anterior al de la celebración de las pruebas en una reunión conjunta en la que intervendrán el Tribunal nombrado en la forma establecida por la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa y el responsable del sector del puesto de trabajo convocado. En caso de desacuerdo, se decidirá en una reunión de la Dirección de la Empresa con la Comisión de Asuntos Laborales del Comité de Empresa.

Art. 27. *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 23.

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.

Cuando, de acuerdo con lo establecido en el párrafo primero de este artículo, se tenga que celebrar un concurso-oposición, la fijación de los tipos de pruebas -psicológicas y profesionales- a plantear a los candidatos será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

La determinación y preparación de las pruebas profesionales concretas para concurso-oposición, con el fin de lograr la mayor objetividad, se llevará a cabo en el momento inmediatamente anterior al de la celebración de las pruebas en una reunión conjunta en la que intervendrán el Tribunal nombrado en la forma establecida por la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa y el responsable del sector del puesto de trabajo convocado. En caso de desacuerdo, se decidirá en una reunión de la Dirección de la Empresa con la Comisión de Asuntos Laborales del Comité de Empresa.

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.

Art. 28. *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.

Art. 29. *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.

Art. 30. *Subalternos*.-Dado que lo dispuesto en la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa aplica al personal con capacidad disminuida a la plantilla de subalternos, la Empresa ofrecerá al personal subalterno las vacantes que por estas causas se produzcan, y por su última categoría de Mozos, en todos aquellos casos que la profesionalización del puesto no sea una exigencia de categoría profesional definida.

Art. 31. *Trabajos en videoterminal*.-La Dirección de la Empresa procurará que la organización del trabajo en todos los puestos con videoterminal esté programada de tal manera que permita sustituir la actividad en el videoterminal por otra distinta dentro de su trabajo. Sólo en aquellos supuestos en los que la organización del trabajo impida la realización de actividades alternativas al trabajo ante el videoterminal, tendrá derecho el trabajador a un periodo de descanso de diez minutos dentro de cada hora de trabajo efectivo ante dicho videoterminal, sin que, por ningún motivo, tales descansos puedan ser acumulables.

CAPITULO IV

Art. 32. 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.

Art. 33. *Plus del presente Convenio*.-El plus que se establece en el presente Convenio para el año 1987 es el que figura, para cada categoría profesional, en las tablas salariales del Anexo.

El plus que se establecerá en el presente Convenio para el segundo año de vigencia -1988- será el resultado de aplicar a las tablas salariales del anexo, actualizadas en el supuesto de que hubiese que aplicar la revisión salarial a que hace referencia el artículo 7 del presente Convenio, el incremento del IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado elaborados en 1987 para 1988, más dos puntos.

Art. 34. *Plus de nocturnidad*.-Se fija un plus de nocturnidad del 20 por 100 sobre la suma del sueldo o salario de la Ordenanza, los pluses de Convenios anteriores y plus del presente Convenio para todos aquellos trabajadores cuya jornada de trabajo esté comprendida entre las veintidós y las seis horas. Queda excluido de este plus el personal que por este concepto perciba ya alguna retribución especial. Este plus incrementará las pagas extraordinarias reglamentarias, beneficios y vacaciones, pero no incrementará el valor de los quinquenios ni de las horas extraordinarias.

Art. 35. 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.

Art. 36. *Festivos*.—Las fiestas laborales se abonarán al personal que las trabaje y actualmente no las compense por cualquier forma o medio.

Art. 37. *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, Embuchadores y Aprendices.

La aplicación de este artículo tendrá lugar el 1 de enero de 1969, por lo que no habrá lugar al pago de retrasos.

Art. 38. *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 7.500 pesetas durante los siete primeros días y de 6.500 pesetas a partir del octavo día de desplazamiento en un mismo lugar.

En el supuesto de existir otros gastos que no sean 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.

Art. 39. *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. No obstante lo anterior, esta norma será aplicable desde el primer día en la segunda y sucesivas bajas, cuando la enfermedad sea considerada como grave por el Servicio Médico de la Empresa y, en todo caso, requiera hospitalización.

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.

Art. 40. *Personal accidentado*.—Todo el personal accidentado recibirá la diferencia que exista entre la prestación económica de la Compañía Aseguradora y el importe de su salario base, más quinquenios, más pluses de Convenios y plus de nocturnidad, hasta su paso a uno de los casos definidos de la Ley de Accidentes de Trabajo.

Art. 41. *Personal en servicio militar*.—Durante el tiempo que dure el período reglamentario del servicio militar, los trabajadores que se encuentren en esa situación y tengan una antigüedad mínima de dos años en la Empresa tendrán derecho a percibir una gratificación voluntaria mensual equivalente al 50 por 100 de la suma del sueldo o salario base de la Ordenanza Nacional del 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.

Art. 42. *Jubilación para el personal que pertenecía a la plantilla del personal fijo de la Empresa el día 31 de diciembre de 1979*.—Independientemente de la jubilación que pueda corresponder al personal por el Mutualismo Laboral, todo el personal que pertenecía a la plantilla del personal fijo de la Empresa el día 31 de diciembre de 1979 tendrá derecho a jubilación, a petición o por iniciativa del Consejo de Administración de «Prensa Española, Sociedad Anónima», 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.

Art. 43. *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 1987 y 1988*.—Durante los años 1987 y 1988, el personal que tenga cumplidos sesenta años de edad y menos de sesenta y cinco y pueda acogerse al sistema de jubilación voluntaria del Mutualismo Laboral podrá igualmente causar baja voluntaria en «Prensa Española, Sociedad Anónima», con las ventajosas reseñadas en el artículo 44 de este Convenio.

Para estos casos, la escala de porcentajes de ese artículo 44 se aplicará en sus propios términos, pero, con objeto de facilitar durante estos años 1987 y 1988 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.

Art. 44. *Jubilación para el personal que haya ingresado en «Prensa Española, Sociedad Anónima», a partir del día 1 de enero de 1980*.—Para este personal se estudiará una fórmula que permita, en función de los años de antigüedad en la Empresa, cubrir la diferencia existente entre la pensión que le asigne la Mutualidad Laboral y el sueldo que tuviese en la Empresa en el momento de jubilarse.

Art. 45. *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.

Art. 46. El régimen de premios y disciplinario se ajustará a lo dispuesto en la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa.

Art. 47. *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.

Art. 48. *Vacaciones*.—El período de vacaciones anuales retribuidas por año de servicio, no sustituible por compensación económica, tendrá una duración de treinta días naturales.

Dicho período 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 o secciones, dentro de cada 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 período 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

la categoría y sección, para el buen funcionamiento de las mismas. Para mantener lo establecido en el artículo 23 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.

Art. 49. Los costos de enseñanza y adaptación de los hijos subnormales serán atendidos por la Empresa una vez deducidas las asignaciones que perciban por Organismos oficiales, Mutualidades, etc., previa su aprobación por ésta y justificación de la condición de subnormal por medio del certificado correspondiente del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Art. 50. 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.

Art. 51. 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.

Art. 52. *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:

Nacimiento de hijos: 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 o padres políticos: Un día natural.

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

Comunión de hijos: Un día natural.

Enfermedad grave de padres, hijos, cónyuge, hermanos, nietos, abuelos, padres políticos y hermanos 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: Dos días naturales. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

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.

Art. 53. *Garantía de ingresos mínimos*.—«Prensa Española, Sociedad Anónima», garantiza durante la vigencia de este Convenio a todo el personal que haya estado prestando servicios normalmente durante dicha vigencia unos ingresos brutos mínimos anuales por todos los conceptos, excluida la protección familiar, de 975.000 pesetas para el personal de jornada normal y de 325.000 pesetas para el personal de Reparto.

CAPITULO V

Art. 54. *Comité Intercentros*.—Es el órgano de coordinación y de representación del conjunto de los Comités de Empresa de cada

Centro. El Comité Intercentros estará integrado por cuatro representantes de cada uno de los Centros de trabajo elegidos entre los miembros del Comité de Empresa de cada Centro. Este Comité Intercentros celebrará tres reuniones ordinarias al año, que podrán tener lugar en cualquiera de los Centros de trabajo que tiene «Prensa Española, Sociedad Anónima».

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.

Art. 55. *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.

Art. 56. El Comité de Empresa será informado con la debida antelación, por la Dirección de los planes de reconversión tecnológica que se vayan a llevar a cabo, exponiendo su alcance y las repercusiones económico-laborales que puedan llevar consigo.

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

Art. 57. *Acción sindical en la Empresa*.—1. En los términos previstos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los afiliados a un mismo sindicato legalmente reconocido podrán constituir en el Centro en el que trabajen la correspondiente sección sindical.

A tal fin, los delegados elegidos de acuerdo con los estatutos del sindicato al que pertenezcan, deberán ser trabajadores en activo en el respectivo Centro.

Estos delegados dispondrán del mismo crédito horario que los miembros del Comité de Empresa de su respectivo Centro y gozarán de sus mismas garantías, excepto en lo referente a la cesión y acumulación del uso del crédito horario.

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

Representar y defender los intereses del sindicato al que se halle adscrito y de los afiliados al mismo en la Empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre la Central Sindical y la Dirección del Centro de trabajo.

Recaudar cuotas y repartir propaganda en los locales del Centro sin interrumpir la marcha del trabajo.

Fijar en los 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 DE 1987 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 1987

Técnicos, Redacción, Administración y Subalternos

Categorías	Sueldo	Complemento Convenios anteriores	Plus Convenio 1987	Complemento mínimo salarial	Total (mensual)
Titulado grado superior.....	36.541	65.353	8.600	5.609	116.103
Titulado grado medio.....	21.426	39.278	6.514	20.724	87.942
Técnico no titulado.....	18.603	34.773	6.154	23.547	83.077
REDACCION:					
Redactor-Jefe.....	32.067	61.432	8.287	10.083	111.869
Jefe Sección Redacción.....	28.462	56.686	7.907	13.688	106.743
Redactor.....	23.807	50.422	7.406	18.343	99.978
Taquígrafo preferente.....	23.807	50.422	7.406	18.343	99.978
Jefe turno Archivo o Ayudante 1.ª.....	21.039	37.865	6.401	21.111	86.416
Ayudante preferente.....	18.381	33.839	6.079	23.769	82.068
ADMINISTRACION:					
Jefe Sección.....	23.807	44.106	6.900	18.343	93.156
Jefe Negociado.....	21.039	38.556	6.456	21.111	87.162
Oficial primero.....	18.381	34.342	6.119	23.769	82.611
Oficial segundo.....	15.945	27.159	5.545	26.205	74.854
Auxiliar, Telefonista y Cobrador.....	13.731	22.143	5.143	28.419	69.436
Encargado almacén.....	18.381	34.342	6.119	23.769	82.611
Almacenero.....	13.288	21.239	5.071	28.862	68.460
Mozo almacenero.....	12.623	20.073	4.978	29.527	67.201
Aspirante diecisiete años.....	9.180	11.584	2.996	16.680	40.440
SUBALTERNOS:					
Conserje.....	13.731	24.495	5.332	28.419	71.977
Ordenanza, Portero y Guarda.....	12.623	20.387	5.003	29.527	67.540
Motorista con carné.....	12.623	24.135	5.303	29.527	71.588

Periodistas: Plus artículo Ordenanza de Prensa: 15.535 pesetas/mes.

Talleres

Categorías	Sueldo	Complemento Convenios anteriores	Plus Convenio 1987	Complemento mínimo salarial	Total (diario)
Jefe Taller.....	803	1.408	225	602	3.038
Jefe Sección.....	720	1.289	216	685	2.910
Jefe Equipo.....	620	1.081	199	785	2.685
COMPOSICION, REPRODUCCION, IMPRESION, REPARACION Y MONTAJE					
Teclista preferente.....	565 (121)	1.049	196	840	2.771
Corrector.....	596 (149)	1.023	194	809	2.771
Teclista.....	565	1.049	196	840	2.650
Oficial primera.....	565	1.038	195	840	2.638
Oficial segunda.....	504	882	183	901	2.470
Oficial tercera.....	460	737	171	945	2.313
Especialista.....	437	695	168	968	2.268
MANIPULADO Y ENCUADERNACION					
Oficial primera.....	504	882	183	901	2.470
Oficial segunda.....	465	815	178	940	2.398
Oficial tercera.....	448	722	170	957	2.297
Especialista.....	437	695	168	968	2.268
OFICIOS AUXILIARES:					
Oficial primera.....	504	882	183	901	2.470
Oficial segunda.....	465	805	177	940	2.387
Oficial tercera.....	460	723	170	945	2.298
Especialista.....	437	695	168	968	2.268
Peón.....	421	687	167	984	2.259
Limpiadora.....	432	687	167	973	2.259
APRENDICES:					
Aprendiz primero.....	192	274	65	351	882
Aprendiz segundo.....	229	331	95	563	1.288
Aprendiz tercer.....	421	654	165	984	2.224

Reparto

Categorías	Sueldo	Complemento Convenios anteriores	Plus Convenio 1987	Complemento mínimo salarial	Plus art. 51	Total (diario)
Capataz	504	858	181	901	-	2.444
Subordinado Capataz	456	740	172	949	-	2.317
Partidario centro	144	197	55	325	32	753
Partidario extrarradio	144	270	59	325	-	798

3474 RESOLUCION de 5 de junio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Hormas, Tacones, Cuñas, Pisos y Cambrillones de Madera y Corcho.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Hormas, Tacones, Cuñas, Pisos y Cambrillones de Madera y Corcho, que fue suscrito en fecha 15 de abril de 1987, de una parte, por la Asociación Nacional de Fabricantes de Hormas y Tacones, en representación de las Empresas, y de otra por la Unión General de Trabajadores, 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 28 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 40/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 5 de junio de 1987.-El Director general, Carlos Avarro López.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DE HORMAS, TACONES, CUÑAS, PISOS Y CAMBRILLONES DE MADERA Y CORCHO

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ambito funcional.*-El presente Convenio afecta a las Empresas integradas en la Asociación Española de Fabricantes de Hormas y Tacones.

La pertenencia a esta Asociación y la invocación de este Convenio deberá acreditarse en cada momento por la Empresa con certificado extendido por la Asociación, válido para el período de vigencia en el mismo se indique. Caso de no ofrecerse esta acreditación, los trabajadores afectados tendrán derecho de opción por el presente Convenio que puedan considerar más beneficioso, bien sea éste o cualquier otro (carpintería, transformados de plástico, etcétera.).

Art. 2.º *Ambito territorial.*-El Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español a las Empresas y actividades comprendidas en el artículo anterior.

Art. 3.º *Ambito personal.*- Las normas que se establecen en el presente Convenio afectarán a la totalidad de los trabajadores, tanto fijos como eventuales, que trabajen por cuenta de dichas Empresas y a los que ingresen en éstas durante la vigencia del convenio.

Art. 4.º *Ambito temporal.*-El presente Convenio será de aplicación desde el día de su firma, sin perjuicio de que los efectos económicos de la tabla salarial y complementos salariales tengan carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 1987, estará en vigor hasta el día 31 de diciembre de 1987.

Art. 4.º bis. Una vez conocido el IPC de 1987, y para el supuesto de que éste fuera superior al 6 por 100, los empresarios abonarán el porcentaje de exceso aplicado sobre los salarios abonados en dicho año.

Art. 5.º *Revisión, rescisión y prórroga.*- La denuncia a efectos de revisión del Convenio deberá formalizarse por cualquiera de las partes por escrito, de acuerdo con la legislación vigente en ese momento, y con una antelación mínima de dos meses a la fecha de cumplimiento del mismo.

En caso de no llevarse a efecto esta denuncia, se entenderá prorrogado automáticamente en periodos anuales y con un incremento igual al del índice de precios al consumo.

Art. 6.º *Garantía «ad personam».*-Las condiciones que se establecen en el presente Convenio tienen la consideración de mínimas y, en consecuencia, los trabajadores que tuviesen reconocidas condiciones que, consideradas en su conjunto y en cómputo

anual, fuesen más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para su misma categoría profesional, se les mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal.

CAPITULO II

Art. 7.º *Organización del trabajo.*-Las partes reconocen que la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa; debiendo, no obstante, poner en conocimiento de los representantes de los trabajadores aquellas decisiones que supongan modificaciones sustanciales en la relación laboral; siendo, asimismo, preceptiva la previa conformidad de dichos representantes en los casos que así lo establece el Estatuto de los Trabajadores y las disposiciones que lo desarrollen.

Art. 8.º *Trabajo de superior e inferior categoría.* 1. El trabajador que realice funciones de categoría superior a la que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año y ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la calificación profesional adecuada.

2. Ante la negativa de la Empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

3. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4. Si, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 9.º *Trabajadores de capacidad disminuida.*-El trabajador cuya capacidad sea declarada por los Organismos competentes para puestos de menor esfuerzo, deberá ser destinado por la Empresa, previo informe de los representantes legales de los trabajadores, a trabajos adecuados a sus condiciones, señalándose una nueva clasificación profesional de acuerdo con el nuevo trabajo, así como el salario correspondiente.

El trabajador que no esté conforme con la nueva categoría que se le asigne, podrá reclamar ante la Autoridad competente en los diez días siguientes a la fecha de resolución.

Art. 10 *Aprendizaje.*-Será Aprendiz el mayor de dieciséis años que haya sido contratado a efectos de formación laboral, con objeto de adquirir la preparación necesaria para el ejercicio de las labores propias de la actividad industrial regulada por este Convenio.

El Aprendiz no podrá ser destinado a trabajo y funciones que pugnen con la finalidad primordial formativa que señala el aprendizaje, lo que no excluye los trabajos de mantenimiento y limpieza de las máquinas en las que ejerce el aprendizaje.

Requisitos: Los que establezca la legislación en vigor.

Art. 11. *Jornada.*-Se pacta una jornada semanal de cuarenta horas, y se faculta a las Empresas para establecer un horario flexible, con un mínimo semanal de treinta y seis y máximo de cuarenta y cuatro horas; para cuya aplicación, cálculo y posibles incidencias se estará al procedimiento que se estableció en el artículo 11 del Convenio de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 24 de marzo).

Art. 12. *Vacaciones.*-Serán de treinta días naturales para todo el personal, percibiendo el promedio del salario real de la media desde el 1 de enero hasta el 30 de junio; a estos efectos, no se computarán las gratificaciones extraordinarias. En ningún caso, el salario a percibir durante las vacaciones podrá ser inferior al salario vigente de la tabla del presente Convenio.

Si la antigüedad en la Empresa fuera inferior a doce meses, la retribución de las vacaciones se calculará sobre el promedio del salario real del tiempo transcurrido desde su ingreso.

Art. 13. *Permisos y licencias.*-El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los casos previstos en la legislación vigente y por el tiempo