

por cada producto exportado, las composiciones de las materias primas empleadas, determinantes del beneficio fiscal, así como calidades, tipos (acabados, colores, especificaciones particulares, formas de presentación), dimensiones y demás características que las identifiquen y distingan de otras similares y que, en cualquier caso, deberán coincidir respectivamente, con las mercancías previamente importadas o que en su compensación se importen posteriormente, a fin de que la Aduana, habida cuenta de tal declaración y de las comprobaciones que estime conveniente realizar, entre ellas la extracción de muestras para su revisión o análisis por el Laboratorio Central de Aduanas, pueda autorizar la correspondiente hoja de detalle.

Tercero.—Las exportaciones que se hayan efectuado desde el 10 de diciembre de 1985 para el producto II también podrán acogerse a los beneficios de los sistemas de reposición y de devolución de derechos derivados de la presente modificación, siempre que se haya hecho constar en la licencia de exportación y en la restante documentación aduanera de despacho la referencia de estar solicitada y en trámite de resolución. Para estas exportaciones, los plazos para solicitar la importación o devolución, respectivamente, comenzarán a contarse desde la fecha de publicación de esta Orden en el «Boletín Oficial del Estado».

Se mantienen en toda su integridad los restante extremos de la orden de 8 de febrero de 1985 («Boletín Oficial del Estado» de 17 de abril), modificada y prorrogada sucesivamente, que ahora se modifica.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 25 de agosto de 1986.—P. D., el Director general de Comercio Exterior, Fernando Gómez Avilés-Casco.

Ilmo. Sr. Director general de Comercio Exterior.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

24121 RESOLUCION de 23 de julio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.268 la herramienta manual llave tubo 17 milímetros, marca «Cimco», referencia HAD-11 1.004, importada de Alemania, y presentada por la Empresa «Clatu, Sociedad Anónima», de Barcelona.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicha herramienta manual aislada, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la herramienta manual llave tubo 17 milímetros, marca «Cimco», referencia HAD-11 1.004, presentada por la Empresa «Clatu, Sociedad Anónima», con domicilio en Barcelona, calle Felipe II, números 42-44, que la importa de Alemania, donde es fabricada por su representada la Firma «Cimco», como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada herramienta manual aislada de dichos modelo, marca, referencia y medida, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T.—Homol. 2.268.—23-7-1986.—1.000 V.»

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-26, de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 10 de octubre).

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.

24122 RESOLUCION de 7 de agosto de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal de la Recuperación de Desperdicios Sólidos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal de la Recuperación de Desperdicios Sólidos, que fue suscrito con fecha 5 de junio de 1986, de una parte, por las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC. OO.), en representación de los trabajadores, y de otra, por la Patronal Federación Española de Recuperación, en representación empresarial, 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, 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 J. González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LA RECUPERACION

ARTICULO 1º.— El presente convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del Estado Español para aquellas empresas dedicadas a la recogida, clasificación, manipulación y/o transformación para la venta de cualquier tipo de desechos y desperdicios sólidos, pese a que en Convenios sectoriales anteriores se prevea la Recuperación como actividad del Sector que regulan dichos convenios.

ARTICULO 2º.— DEFINICION DE LAS INDUSTRIAS AFECTADAS.

Las industrias o actividades sujetas a este Convenio se definen de la siguiente forma:

- A.— TRAPERIAS.— Son los establecimientos donde se desarrolla el proceso de clasificación primaria del desperdicio revuelto, bien sea procedente de la recogida o la compra ambulante o de puerta, mediante el cual se separan las materias directamente aprovechables y se agrupan los restantes desperdicios según su naturaleza (alpargatas, jute, papeles viejos y recortes de papel, cartón, trapos de algodón, paños y lanas, trapos de seda, borraza, lonas y cordales, gomas, zapatos, vidrios, huesos, asta, fierros, metales, etc.) con objeto de cederlos a los clasificadores que han de manipularlos y tratarlos convenientemente. En dichos establecimientos puede darse salida de forma directa al consumidor de aquellos elementos que no necesitan ulteriores clasificaciones o manipulaciones.
- B.— CLASIFICACION DE TRAJOS Y DESPERDICIOS EN GENERAL.— Son los establecimientos en que se desarrolla el proceso de acondicionamiento, mediante sucesivas operaciones, de las partidas agrupadas por la clasificación primaria enumeradas en el apartado A.— del presente artículo. En ellas, se separan los materiales aprovechables, subdividiéndolos en clases dentro de cada calidad de materias, según su estado, naturaleza y, en su caso, su color, hasta la formación de partidas que reúnan las condiciones de homogeneidad o idoneidad requeridas por las industrias consumidoras, a quienes han de suministrarse en las condiciones señaladas por las mismas.
- C.— CHATARRERIAS.— Son los establecimientos en que se realizan iguales actividades que en las traperías, si bien concretadas exclusivamente a metales viejos y fierros.
- D.— CLASIFICACION DE TRAJOS DE LANA.— Son los establecimientos en que se efectúan iguales actividades que las señaladas en el apartado B) pero concretadas a trajos y desperdicios de lana o lanas usadas.
- E.— CLASIFICACION DE FIERROS Y METALES VIEJOS.— Son los establecimientos en que se desarrolla el proceso de adquisición de chatarra, materiales y maquinaria vieja, en los que se da salida directamente a lo que sea utilizable en el estado en que se encuentra, y en que se clasifica, previo desguace o troceo, en su caso, lo que tiene que entregarse a fundición o reanilación en la forma requerida para su consumo, según su naturaleza, dimensiones, calidad, etc.

1.- CLASIFICACION DE DESPERDICIOS DE GOMA Y PLASTICO.— Son los establecimientos en que se desarrolla el proceso de adquisición de gomas viejas y desperdicios de goma y plástico, clasificación, manipulación y desguaces o troceos, en su caso, así como la formación de partidas que hayan de suministrarse a las distintas industrias consumidoras, según las necesidades de cada fabricación.

2.- CLASIFICACION DE DESPERDICIOS DE PAPEL Y CARTON.— Son los establecimientos en que se realizan iguales actividades que las señaladas en los apartados E) y F) de este artículo, sólo que limitadas a recortes de papel y cartón y a papel y cartón viejo.

3.- CLASIFICACION DE DESPERDICIOS DE VIDRIO Y BOTELLAS.— Son los establecimientos en que se realizan iguales actividades que en el apartado anterior B), pero limitadas a desperdicios de botellas y vidrio en general.

ARTICULO 34.- ENUMERACION Y DEFINICION DE LAS OPERACIONES REALIZADAS.

19.- La enumeración que a continuación se realiza es meramente enunciativa y no supone la obligación de que coexistan separadamente en cada establecimiento si las necesidades y el volumen de su negocio no lo requieren.

20.- Dentro de los establecimientos a que se refiere el artículo que antecede se procederá a las siguientes operaciones:

A.- TRAPERIAS.— Clasificación y escoba.— Es la operación manual por la que se separan los elementos, materiales o piezas susceptibles de aplicación directa y se agrupan los restantes, según las respectivas materias en los grupos de desperdicios que han de ser objeto de las clasificaciones sucesivas y numeradas en el inciso A) del artículo 21, formando pilas o estibando fardos o balas.

Enfardado o envasado.— Es la operación manual, ayudada o no por prensa, mediante la cual se forman fardos o balas o envasan, ensacan o encierran en jébanas o serones las materias clasificadas en las traperías.

B.- CLASIFICACION DE TRAJOS Y DESPERDICIOS EN GENERAL.—

Peso.— Es la operación mediante la cual, a la entrada y a la salida del almacén, se comprueba y anota el peso de las mercancías.

Clasificación.— Es la operación manual que tiene por objeto, en una o varias pasadas, la separación por calidades de las distintas materias, agrupándolas según su naturaleza, origen, estado, fibra y color, y separando al propio tiempo las impurezas y materias extrañas que contienen.

Limpieza de trajos.— Es la operación mecánica que tiene por objeto eliminar la tierra, polvos, etc., que los trajos puedan contener, con objeto de hacerlos aptos para usos ulteriores.

Prensa o embalado.— Es la operación que tiende a reducir el volumen de los productos obtenidos y a disponerlos en forma de balas o paquetes mediante la acción de prensas mecánicas, hidráulicas o manuales resistiéndolos o no de arpilleras y otras envolturas y sujetándolos con flejes, cuerdas o alambres.

Martaje de balas.— Es la operación que tiene por objeto la individualización de las balas y paquetes por medio de señales externas.

C. BATANERIAS.— En estos establecimientos se efectúan idénticas operaciones que las antes mencionadas para las traperías, aunque circunscritas a fierros y metales viejos.

D.- CLASIFICACION DE TRAJOS DE LANA.— En estos establecimientos se llevan a cabo las mismas operaciones que las antes mencionadas en el apartado B) de este artículo, si bien limitadas a las materias propias de la actividad a que se dedican.

E.- CLASIFICACION DE HIERROS Y METALES VIEJOS.—

Peso.— Igual que la operación reseñada en trajos y desperdicios en general.

Clasificación.— Es la operación manual por la que se separan los materiales por razón de su naturaleza (hierro dulce, hierro fundido, acero y cada uno de los materiales no férricos, en cada uno de sus estados) y con arreglo a sus dimensiones y posibilidades de aprovechamiento directo, al mismo tiempo que se desmontan las piezas compuestas.

Limpieza de metales.— Es la operación realizada con martillo y cortafío, por la que se separan o limpian los distintos elementos metálicos que no puedan ser separados a mano.

Troceo.— Es la operación efectuada con mazo, tijeras o cuchilla manual o mecánica, con pera o soplete, mediante la cual se reducen las dimensiones de las piezas hasta el tamaño requerido por los hornos de fu-

sión, por la utilización de los materiales o por las disposiciones oficiales.

Prensado.— Es una operación idéntica a la mencionada en el párrafo 4) de clasificación de trajos y desperdicios en general.

Envasado.— Es una operación manual, ayudada o no por prensa, mediante la cual se forman fardos o balas, o se envasan, ensacan y encierran en jébanas o serones las materias clasificadas.

F.- CLASIFICACION DE DESPERDICIOS DE GOMA Y PLASTICO.

Peso.— Operación ya definida anteriormente.

Clasificación.— Es la operación manual en virtud de la cual se separan las materias extrañas y se agrupan las gomas viejas, los desperdicios de goma, los desperdicios de plástico o plásticos viejos, de distintas calidades derivadas de su naturaleza, estado, procedencia y color.

Desguace.— Es la operación realizada con cuchilla o tijeras manuales, mediante la cual se separan de las piezas compuestas por impurezas y materias extrañas, así como las distintas calidades de desperdicios de goma y plástico que las integran.

Troceo.— Es la operación llevada a cabo con cuchillo o tijeras manuales o mecánicas, por medio de la cual se reduce el tamaño de las piezas a las dimensiones exigidas por la industria consumidora o por las disposiciones oficiales.

Envasado.— Operación ya definida con anterioridad.

G.- CLASIFICACION DE DESPERDICIOS DE PAPEL Y CARTON.— Comprende las operaciones de peso, clasificación según tamaño, colores y calidades, prensado y enfardado o envasado, todas las cuales ya han sido definidas anteriormente, si bien en este grupo se refiere única y exclusivamente al papel viejo y a los desperdicios de papel y cartón.

H.- CLASIFICACION DE DESPERDICIOS DE VIDRIO Y BOTELLAS.— Comprende las mismas operaciones definidas en el apartado anterior, pero en este grupo se refiere única y exclusivamente a desperdicios de vidrio en general y de botellas.

ARTICULO 41.— Quedan comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio todos los trabajadores que presten servicios por cuenta ajena en las empresas comprendidas en el mismo, sin más excepciones que las establecidas en cada momento por la Legislación Laboral vigente.

ARTICULO 51.- VIGENCIA.

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, independientemente de su fecha de publicación en el Boletín Oficial del Estado, y su duración se extenderá hasta el 30 de abril de 1987. Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de mayo de 1986.

El preaviso, a efectos de denuncia del convenio, habrá de hacerse por escrito y con una antelación de tres meses respecto a la fecha de terminación del mismo, o en su caso, de cualquiera de sus prórrogas.

ARTICULO 52.— Las categorías consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no supone la obligación de tener previstos todos

los cargos enumerados. Todos los trabajadores deberán tener un trabajo asignado a su categoría o especialidad. Todos los trabajadores podrán realizar trabajos de categorías superiores, siempre y cuando paguen a percibir el salario de la categoría superior a partir del mismo momento del inicio del trabajo siempre y cuando exceda de una jornada laboral. Todos los trabajadores que realicen una categoría superior durante seis meses de modo ininterrumpido o un año de modo alterno, verán consolidada la categoría que desempeñen. Así mismo podrán realizar trabajos de categoría inferior manteniendo el salario de su categoría.

Los trabajadores podrán ser cambiados de su puesto de trabajo para realizar otros trabajos sin menoscabo de su formación y categoría y sin que suponga trabajo vejatorio.

ARTICULO 53.— La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, que informará previamente a los Comités o Delegados de los trabajadores de las modificaciones que afecten al futuro de la empresa y los trabajadores.

ARTICULO 54.- GRUPOS.

El personal que presta sus servicios en las empresas a que afecta el presente Convenio se clasificarán en atención a las funciones que desarrollará en uno de los siguientes apartados:

- a.- Personal Directivo
- b.- Personal Titulado
- c.- Personal Administrativo

- d.- Personal Obrero
e.- Personal Subalterno
- a.- PERSONAL DIRECTIVO:
Director Gerente
Director Administrativo
- b.- PERSONAL TITULADO:
Licenciado de grado superior
Licenciado de grado medio
- c.- PERSONAL ADMINISTRATIVO:
Jefe de primera
Oficial de primera
Oficial de segunda
Auxiliar Administrativo y/o telefonista
Aspirante
- d.- PERSONAL OBRERO:
Encargado general
Encargado
Oficial
Especialista
Conductor-Especialista
Mecánico - Especialista
Peón
Pinche
- e.- PERSONAL SUBALTERNO:
Vigilante y/o Ordenanza
Personal de limpieza

ARTICULO 9º.- La definición de los diferentes puestos de trabajo o funciones que a cada uno de ellos corresponde es objeto del anexo nº2 del presente Convenio.

ARTICULO 10º.- La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose como provisional la admisión durante un periodo de prueba que no podrá exceder de la siguiente escala:

- Personal Directivo y Técnico: SEIS MESES
Personal Administrativo y Encargado: DOS MESES
Personal Obrero y Subalterno: DOS SEMANAS

Durante este periodo, tanto la empresa como el empleado podrán respectivamente, proceder a la rescisión o denegar de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tengan derecho a indemnización.

En todo caso, el trabajador percibirá durante el periodo de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada o al desempeño de las funciones específicas y clasificadas en este convenio.

ARTICULO 11º.- Los sueldos y remuneraciones de todas clases establecidos en el presente convenio tienen el carácter de mínimos.

ARTICULO 12º.- Los salarios base a regir durante la vigencia del presente Convenio son los que figuran en el anexo nº 1.

ARTICULO 13º.- COMPLEMENTOS.-

A.- Complemento personal.- Se establece un complemento personal para todas las categorías en concepto de ANTIGÜEDAD consistente en:

- a.- Un 5% sobre el salario base al cumplirse los 5 años de servicio efectivo en la empresa.
b.- Un 10% total sobre el salario base al cumplirse los 10 años de servicio efectivo en la empresa.
c.- Un 15% total sobre el salario base al cumplirse los 15 años de servicio en la empresa.

Se estima este 15% como tope de antigüedad para todas las categorías a partir de los 15 años en la empresa, respetándose las mejoras anteriormente obtenidas, hasta la fecha de la firma del presente convenio.

B.- Complemento de Plus de Sociedad.- Por la sociedad de los elementos con que ha de manipularse se establece el plus de sociedad del 15% (quince por ciento) del salario base por el aludido concepto, el cual será pagado por todos los trabajadores de las empresas acogidas al presente convenio.

C.- Complementos de vencimiento periódico superior al mes.- Se reconoce una paga extraordinaria de UN MES de salario base más antigüedad con motivo del mes de julio, pagadera en la primera quincena de dicho mes. Igualmente una paga extraordinaria de UN MES de salario base más antigüedad, con motivo de navidad, pagadera en la penúltima semana del mes de diciembre.

Un complemento, en concepto de participación de beneficios, consistente en una anualidad del salario base más antigüedad a pagar dentro del mes de marzo de cada año.

D.- Complemento de Plus Transporte.- Se establece un complemento de plus de transporte para todas las categorías profesionales de 76,- ptas. por día efectivamente trabajado o fracción del mismo.

ARTICULO 14º.- La jornada laboral será de 40 horas semanales ó 1.820 horas anuales durante la vigencia del presente convenio.

ARTICULO 15º.- Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a un periodo de vacaciones, no sustituibles por compensación económica, de treinta días naturales ininterrumpidos al año. Dichas vacaciones se disfrutarán durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, salvo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

ARTICULO 16º.- AUSENCIAS CON DERECHOS A RETRIBUCION.

- 1) El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:
 - a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
 - b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
 - c) Un día por traslado de domicilio habitual.
 - d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
 - e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

2) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

3) Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

ARTICULO 17º.- Las empresas abonarán a los productores que se hallan de baja como consecuencia de accidentes de trabajo y hospitalizados la diferencia entre las percepciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% neto de los conceptos salariales, con un tope anual máximo de treinta días.

ARTICULO 18º.- Podrá accederse a la jubilación a los 64 años con el 100% de la pensión a cargo de la Seguridad Social de conformidad con el Real Decreto de 20 de agosto de 1981 (Real Decreto-Ley 14/1981). Esta jubilación con sustitución del jubilado por otro trabajador con contrato de trabajo de igual naturaleza requerirá el acuerdo entre empresa y trabajador. De no mediar acuerdo y el trabajador se jubila, no obstante, con el coeficiente reductor correspondiente a la edad, las empresas abonarán la diferencia como si la jubilación fuera reglamentaria establecida en la legislación general. Al cumplir los 65 años el productor que se hubiera jubilado a los 64 años, dejará de percibir la diferencia antes indicada y pasará a depender a todos los efectos de lo que se establece en la legislación general.

ARTICULO 19º.- Los trabajadores que se incorporen a filas a cumplir el servicio militar continuarán recibiendo en su permanencia en el Ejército las tres gratificaciones extraordinarias establecidas en el presente Convenio. Para determinar las cuantías de dichas pagas se tomará como base las retribuciones percibidas en los seis últimos meses de trabajo efectivo por el beneficiario.

ARTICULO 20º.- PRENDAS DE TRABAJO.-

Las empresas abastecerán a los productores que lo necesiten para su trabajo de dos equipos de trabajo al año, de forma que estén adecuados para cada actividad, quedando exceptuados de este derecho los productores de los grupos de Personal Directivo, Técnico y Administrativo.

ARTICULO 21º.- SEGURIDAD E HIGIENE.-

Con objeto de prestar la debida atención a las importantes cuestiones relacionadas con la seguridad e higiene en el trabajo, se establecerán en las empresas los siguientes responsables en estas materias:

Un vigilante de seguridad por cada 25 trabajadores o fracción hasta empresas de 100 trabajadores. Las empresas con más de 100 trabajadores se regirán en esta materia por la legislación vigente. En todos los casos las funciones y competencias de los Comités de Seguridad e Higiene serán las que determinen las Leyes.

ARTICULO 22º.- Se establecen unas percepciones especiales para el personal sometido a desplazamientos por motivos de trabajo, consistentes en:

- En los casos de desplazamientos que impliquen el pernoctar fuera del domicilio y localidad del trabajador, una dieta diaria de 2,830 ptas.
- En casos de desplazamientos en vehículo particular, 18.- ptas. por kilómetro recorrido.
- Los casos de posibles medias dietas serán tratados directamente entre empresa y trabajador.

ARTICULO 23º.- Los trabajadores que sean elegidos para desempeñar cargos en los órganos de representación y gobierno en sus respectivos sindicatos, que exijan plena dedicación, podrán solicitar la excedencia, siendo obligatoria para la empresa su concesión por el tiempo que duren las mencionadas situaciones. El trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de un mes, siendo la reincorporación obligatoria para la empresa.

ARTICULO 24º.- DERECHO DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN EL SENO DE LA EMPRESA.-

Los representantes de los trabajadores disfrutarán de las garantías establecidas en cada momento por la legislación vigente. De conformidad ambas partes, acuerdan que las horas de crédito mensual que disfrutará los miembros del Comité o Delegados de Personal, se podrán acumular a petición de éstos, en todo o en parte, en uno o varios de sus miembros, pactándose entre empresa y representantes en cual o cuales de estos se acumularán en caso de no haber acuerdo decidirá la empresa.

ARTICULO 25º.- Las empresas facilitarán al Comité de empresa o Delegado de Personal, un lugar idoneo para exponer la información Laboral o Sindical que consideren procedente.

ARTICULO 26º.- Las empresas respetarán el derecho de reunión en asamblea a los trabajadores de las mismas. Dichas reuniones serán en cualquier caso fuera de las horas de trabajo y podrán tener lugar dentro del recinto de la empresa a instancia del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

ARTICULO 27º.- Se podrán establecer secciones sindicales en las empresas con más de 25 trabajadores, siempre y cuando la central a la que pertenezcan los mismos, debidamente acreditada esta circunstancia, tenga más de un 10% de afiliación en la empresa.

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 28º.- GARANTIAS PERSONALES.

Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que globalmente consideradas, superen lo pactado en el presente convenio, en el sentido de que los trabajadores que antes de la vigencia de este convenio venían percibiendo una retribución real global superior a la aquí establecida no vean disminuida su remuneración total en sus respectivas empresas, como consecuencia de la entrada en vigor en el presente convenio.

ARTICULO 29º.- El presente Convenio sustituye a cualquier otro convenio por que se regirase en las empresas, definidas en los artículos 1 y 2 del presente convenio.

ARTICULO 30º.- En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, las partes se regirán por lo dispuesto en cada caso por la legislación vigente.

ARTICULO 31º.- COMISION PARITARIA.

Se establece para la vigilancia e interpretación y cumplimiento que se deriven de la aplicación del Convenio, una Comisión Paritaria que estará formada por:

PARTE EMPRESARIAL:

D. Miguel Angel Lajo Plaza.
D. Jaime del Corral
D. Pascual Marcos Martín

PARTE TRABAJADORAS:

Por 100 D. Estimio Felis García
D. Vicente Amorós
Por 100 D. Luis Felipe Capellán Gorrana
D. Ana Sánchez López

El domicilio social de dicha Comisión Paritaria será C. Planencia, 16-18-13º de Madrid - 4

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria, serán las siguientes:

- Vigilancia en el cumplimiento de los pactados.
- Interpretación del convenio, siendo sus resoluciones, previa publicación mencionada en el Boletín Oficial del Estado, vinculantes para ambas partes.
- Arbitraje y conciliación ante cualquier problema suscitado en el seno de una empresa afectada por el presente convenio, sobre asuntos derivados de este convenio o en problemas individuales o colectivos. La Comisión Paritaria se reunirá previamente a cualquier acción judicial que se pueda ejercer por las partes afectadas, debiendo emitir resolución en el plazo máximo de una semana. En caso de no ser posible la solución en el seno de la Comisión Paritaria, las partes podrán actuar de acuerdo con la legislación vigente.

ARTICULO 32º.- COMPENSACION Y ABSORCION.

Las condiciones pactadas en este convenio absorben y compensan en su totalidad las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por las empresas (mediante mejoras voluntarias, sueldos o salarios, primas o plusos fijos o variables, gratificaciones o beneficios voluntarios o conceptos equivalentes o análogos), o imperativo legal.

Habida cuenta la naturaleza del Convenio de las condiciones que aquí se establecen, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y en cómputo anual, superan el nivel total de éste. En caso contrario serán absorbidas por las mejoras pactadas.

ANEXO I

	SALARIO BASE	PLUS SUCIEDAD	TOTAL
PERSONAL DIRECTIVO			
Director Gerente	78.844	11.827	90.671
Director Administrativo	70.777	10.617	81.394
PERSONAL TITULADO			
Licenciado de grado superior	72.360	10.954	83.314
Licenciado de grado medio	70.777	10.617	81.394
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Jefe de 1ª	61.930	2.290	71.220
Oficial de 1ª	53.174	7.976	61.150
Oficial de 2ª	49.125	7.367	56.492
Aux. Admvo./y/o Telefonista	45.604	5.841	52.445
Aspirante	33.405	5.011	38.416
PERSONAL OBRERO			
Encargado General	61.925	9.289	71.214
Encargado	56.367	8.456	64.823
Oficial	50.165	7.525	57.690
Especialista	46.925	7.039	53.964
Conductor Especialista	50.165	7.525	57.690
Mecánico Especialista	50.165	7.525	57.690
Peón	45.604	6.841	52.445
Pinche	33.405	5.011	38.416
PERSONAL SUBALTERNO			
Vigilante y/o Ordenanza	46.925	7.039	53.964
Personal Limpieza	45.604	6.841	52.445

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 exprofesamente 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 unidades.

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 15 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 braxtar 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

VIGILANTE. - 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 caso 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.