

personal se establece en el apartado séptimo. Caso contrario, la totalidad de este Convenio habrá de ser sometido a revisión para una nueva negociación.

**ANEXO AL XIII CONVENIO COLECTIVO**  
Tabla de sueldos base anuales del año 1987

Categoría	Sueldo base Pesetas
Jefe de Departamento Central y Director regional	4.465.525
Subjefe de Departamento Central y Subdirector regional	3.516.650
Director de Sucursal de Primera	2.788.260
Director de Sucursal de Segunda	2.565.065
Director de Sucursal de Tercera	2.285.930
Director de Sucursal de Cuarta	2.062.710
Director de Sucursal de Quinta	1.895.205
Subdirector de Sucursal	1.839.350
Apoderado de Primera	1.750.155
Apoderado de Segunda	1.582.620
Apoderado de Tercera	1.415.170
Subjefe de Servicios	1.331.425
Personal titulado de Grado Superior con jornada completa	1.750.155
Personal titulado de Grado Superior con jornada incompleta (por cada hora)	250.025
Personal titulado de Grado Medio con jornada completa	1.331.425
Personal titulado de Grado Medio con jornada incompleta (por cada hora)	190.205
Oficial primero a los diecisiete años	1.331.425
Oficial primero y Auxiliar bis asimilado económicamente a esta categoría	1.165.985
Oficial segundo	1.012.755
Auxiliar Administrativo:	
A los tres años	910.660
De entrada	828.375
Traductor:	
A los seis años	1.165.985
De entrada	1.012.755
Taquigrafo-Mecanógrafo a los seis años	1.165.985
Operador Administrativo:	
A los seis años	1.165.985
De entrada	1.012.755
Empleado del Gabinete Telegráfico	1.165.985
Telefonista:	
A los doce años	1.165.985
A los seis años	1.012.755
De entrada	865.285
Conserje	1.183.710
Ayudante de Oficina:	
A los doce años	962.685
A los tres años	905.005
De entrada	814.225
Vigilante Jurado:	
A los doce años	1.116.375
A los tres años	1.058.695
De entrada	961.740
Vigilante nocturno:	
A los doce años	1.116.375
A los tres años	1.058.375
De entrada	961.740
Conductor Mecánico:	
A los doce años	1.116.375
De entrada	961.740
Oficial de Oficios Varios:	
A los doce años	1.116.375
De entrada	961.740
Ayudante de Oficios Varios:	
A los doce años	910.660
De entrada	836.905
Mozo de Almacén:	
A los doce años	865.285
De entrada	791.530
Personal de Limpieza:	
A los doce años (por cada hora)	123.810
De entrada (por cada hora)	113.365

## Otros conceptos

	Importe anual Pesetas
Tricenio por antigüedad	44.630
Fondo asistencial	182.550
	Importe mensual
Plus de Jefatura:	
Director y Subdirector de Sucursal	3.300
Apoderado	2.478
Subjefe de Servicios	990
Plus de Máquina	2.570
Gratificación a Conserjes primeros responsables de Madrid y Barcelona	6.765
Gratificación Conductores Mecánicos	22.308
Gratificación a Telefonistas por adscripción transitoria a turno distinto	9.938
Gratificación a guardias en turno de tarde	9.938
Ayuda económica por hijos subnormales	15.900
Quebranto de moneda	1.855
	Importe por curso
Ayuda escolar:	
Grupo A	20.010
Grupo B	25.605
	Importe mensual
Grupo C	11.020
Grupo D	14.690
Ayuda complementaria por hijos desplazados:	
Grupo A y B	7.995
Grupo C y D	9.195
Bolsa de vacaciones:	
Enero, febrero, marzo, noviembre y diciembre	30.000
Abril, mayo, junio y octubre	20.000
Julio, agosto y septiembre	10.000

**19730 RESOLUCION de 22 de junio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que homologa con el número 2.673, la herramienta manual aislada, llave acodada 10 mm, marca «Cimco», referencia HAD-11 2758, importada de la República Federal 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 acodada 10 mm, marca «Cimco», referencia HAD-11 2758, 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 medidas llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecta 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. 2.673.22-6-88. 1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma

Técnica Reglamentaria MT-26 de «Aislamiento de Seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajo eléctrico en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 10 de octubre).

Madrid, 22 de junio de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

**19731 RESOLUCION de 26 de julio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Promotora de Informaciones, Sociedad Anónima» (PRISA.)**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Promotora de Informaciones, Sociedad Anónima» (PRISA), que fue suscrito con fecha 14 de abril de 1988, de una parte, por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de otra, por los representantes del Comité de Empresa nombrados al efecto en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90. 2 y 3. de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y 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, 26 de julio de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

## X CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PROMOTORA DE INFORMACIONES, S. A.» (PRISA)

### CAPITULO I

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1 Ámbito territorial

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo de Promotora de Informaciones, S.A. (PRISA), en territorio nacional, constituidos y que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de su vigencia.  
Se entenderá por centros de trabajo todas aquellas unidades de producción y servicios que, de acuerdo con las finalidades de la Empresa, realicen actividades encuadradas en el sector de Prensa y radiquen en la misma población.

##### Artículo 2 Ámbito personal

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal que preste sus servicios en la Empresa mediante contrato laboral, cualesquiera que fuesen sus cometidos.  
Quedan expresamente excluidos:  
a) Quienes desempeñen funciones de alto consejo, alta dirección y alto gobierno.  
b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.  
c) Asesores.  
d) Los corresponsales y colaboradores que tengan formalizado un contrato civil con la Empresa en donde se excluya la relación laboral.  
e) Los colaboradores a la pieza y los que no mantengan una relación continuada con la Empresa.  
f) Los agentes comerciales o publicitarios que trabajen para PRISA, con libertad de representar a otras Empresas dedicadas a igual o diferente actividad.  
g) El personal perteneciente a Empresas concesionarias de servicios que tengan formalizado un contrato civil de prestación de servicios con PRISA.

##### Artículo 3 Ámbito funcional

Las normas de este Convenio afectarán a todos aquellos trabajos de la Empresa encuadrados en Prensa, entendiéndose por tales los que tengan relación directa o indirecta con la edición o impresión de sus publicaciones, sean o no diarias, de información general y actualidad, a excepción de las exclusivamente religiosas, técnicas y profesionales.

##### Artículo 4 Ámbito temporal

La vigencia de este Convenio será de dos años, a partir del 1 de enero de 1988, con independencia de la fecha en que, una vez homologado por la Autoridad Laboral, sea publicado oficialmente.

##### Artículo 5 Prórroga

Al cumplir la fecha de su vencimiento, y en el caso de que no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes con, al menos, tres meses de antelación a su extinción, este Convenio se considerará prorrogado en sus propios términos, de año en año, conforme al apartado segundo del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

##### Artículo 6 Revisión

Será causa suficiente para que cualquiera de las representaciones que son parte en el Convenio pueda pedir la revisión del mismo el hecho de que, por disposiciones legales de cualquier índole y de rango superior, se establezcan mejoras o limitaciones a las condiciones establecidas en estas normas, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

En el supuesto de que en el transcurso del primer semestre de 1988 el índice de precios al consumo que publique el INE supere el 3,5%, los salarios se incrementarán automáticamente en la diferencia entre dicho IPC y el 3,5% mencionado. Esta revisión semestral, en el caso de producirse, no formará parte del módulo de cálculo de los futuros incrementos salariales.  
Igualmente en el supuesto de que en el transcurso del primer semestre de 1989 el índice de precios al consumo que publique el INE supere el 3,5%, los salarios se incrementarán automáticamente en la diferencia entre dicho IPC y el 3,5% mencionado. Esta revisión semestral, en el caso de producirse, no formará parte del módulo de cálculo de los futuros incrementos salariales.

##### Artículo 7 Absorción

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

##### Artículo 8 Reacción

La denuncia del Convenio se realizará por escrito, en el plazo determinado en el artículo 5, y de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido.  
Si las deliberaciones se prolongaran por plazo que excediera de la vigencia del Convenio, se entenderá este prorrogado provisionalmente hasta finalizar la negociación. Sin perjuicio de ello, el nuevo Convenio habrá de tener efectos retroactivos obligatoriamente, en el caso de que las negociaciones mencionadas sobrepasaran los plazos previstos.

##### Artículo 9 Vinculación a la totalidad

Las representaciones convienen que, siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, considerarán el Convenio nulo y sin efecto alguno, en el supuesto de que por las Autoridades Administrativas competentes no fuera aprobado algún pacto fundamental a juicio de cualquiera de las partes, con lo que quedará desvirtuado el contenido del Convenio.

##### Artículo 10 Normas supletorias

En lo no previsto por esta norma regirán, con carácter supletorio, la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa y demás disposiciones legales de superior rango. Se constituye una comisión de trabajo de carácter técnico, cuya composición será paritaria, con un máximo de cuatro miembros, que deberá emitir un informe sobre la concurrencia de normas laborales. Este informe deberá ser tratado por la Comisión Paritaria del Convenio prevista en el artículo 77 del mismo.  
No obstante lo anterior, las normas que regirán, en el caso específico de las excedencias, serán las establecidas por el Estatuto de los Trabajadores.

## CAPITULO II

### Organización del trabajo

#### SECCION PRIMERA. Condiciones generales

##### Artículo 11 Principio general

La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, quien se obliga a llevarla a cabo de tal forma que mediante ello se obtengan las finalidades propuestas con la colaboración del personal.

Sin perjuicio de la autonomía conferida a la representación legal de la Empresa, el Comité de Empresa tendrá atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, debiendo presentar informe a la Empresa con carácter previo a la ejecución de las decisiones que ésta adopte en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, todo ello sin perjuicio de las normas legales que le son de aplicación.

##### Artículo 12 Condiciones de trabajo

Las especificaciones, normas de procedimiento y horas de control, en las tareas que les tengan asignadas, se ajustarán a unas condiciones habituales de trabajo, sin que supongan perjuicios físicos o psíquicos al trabajador; se relacionarán con los estudios para el cómputo de las jornadas y se emplearán con el objeto prioritario de una óptima distribución de las cargas de trabajo y la plena ocupación de todos los trabajadores, de forma que se consigan los mejores índices de productividad y calidad.  
En todos los supuestos habrán de respetarse las normas e instrucciones sobre Seguridad e Higiene en el trabajo, y muy especialmente aquellas que afectan a la integridad personal de los trabajadores mediante el manipuleo de objetos y el funcionamiento de maquinaria e instalaciones, debiéndose emplear siempre las protecciones y elementos de seguridad previstos legalmente.

##### Artículo 13 Cometidos asignados

Todo trabajador de PRISA está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de las funciones generales propias de su competencia profesional, encuadradas en el ámbito de la Prensa especificado en el artículo 3, sin perjuicio de su asignación a una plantilla o turno determinados que tengan encomendada una publicación o publicaciones concretas.

Al objeto de delimitar dentro de la Empresa la obligatoriedad establecida en el párrafo anterior, la Comisión Paritaria habrá de establecer una definición concreta de los puestos de trabajo existentes.

#### SECCION SEGUNDA: Jornadas y horarios

##### Artículo 14 Jornadas

La jornada, para todo el personal afectado por este Convenio, será de 36 horas semanales, sin perjuicio de la que realice el personal sujeto a prolongación de jornada, conforme a lo previsto en el artículo 53 del mismo.

No obstante lo anterior, y conforme queda pactado entre ambas representaciones, se podrán distribuir por departamentos las horas laborales anuales de trabajo, de forma que, previa recuperación, se pueda librar un día a la semana, además del festivo o festivos que en su caso correspondan.

En cualquier caso, el descanso semanal asignado no podrá ser alterado unilateralmente por la Empresa. Una vez asignado a cada trabajador un sistema para el disfrute de su descanso semanal, este será fijo y no podrá ser obligado a modificarlo, garantizando al personal de las plantillas pactadas la producción en todos los supuestos.

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

El módulo para determinar el carácter de cada día trabajado consistirá en incluir las jornadas de trabajo entre las seis de la mañana de un día natural hasta las seis de la mañana del día siguiente, de forma que la consideración de día festivo o laborable, a todos los efectos, venga dada por la aplicación de dicho criterio.

##### Artículo 15 Horarios

Los horarios de trabajo de los diferentes turnos (fijos y variables), adaptados a las necesidades de la producción y los servicios, serán los vigentes al 1 de enero de 1988 durante el tiempo de vigencia de este Convenio.

No obstante lo anterior, si existieran causas excepcionales o de carácter extraordinario que obligaran a ello, la Empresa quedará facultada para adelantar o retrasar hasta dos horas el comienzo de los horarios en vigor, por una sola vez durante cada uno de los dos años de vigencia de este convenio. El cambio de horarios de trabajo podrá hacerse efectivo en Dirección Técnica durante los turnos de vacaciones, oído previamente el Comité de Empresa.