

16063

RESOLUCION de 11 de junio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Prensa Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Prensa Española, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 24 de abril de 1991, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros, 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, 11 de junio de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XVI CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE «PRENSA ESPAÑOLA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.- Partes contratantes.— El presente Convenio Colectivo se concierne entre «Prensa Española, Sociedad Anónima», y su personal, mediante sus respectivas representaciones.

Artículo 2.- Ambito territorial.— El ámbito del presente Convenio Colectivo es de Empresa y afecta a todos los centros de trabajo que «Prensa Española, S.A.», tiene constituidos y que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de su vigencia, en territorio nacional.

Artículo 3.- Ambito funcional.— El Convenio afecta a todas las actividades de la Empresa, o sea a la edición de «ABC» y demás publicaciones periódicas y trabajos efectuados dentro de la Empresa, es decir, la totalidad de las actividades de la misma.

Artículo 4.- Ambito personal.— El Convenio afecta a la totalidad del personal comprendido en los grupos de técnicos, redactores, administrativos, subalternos, personal de talleres y reparto, con exclusión de aquellos con los que la Empresa concierte contratos especiales e individuales de trabajo, así como los cargos directivos excluidos de la Ordenanza de Trabajo en Prensa. El Convenio afectará a todo el personal que ingrese durante su vigencia.

Artículo 5.- Vigencia.— El presente Convenio entrará en vigor el primer día del mes siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien surtirá efectos económicos a partir del 1 de enero de 1991.

El presente Convenio sustituye, a todos los efectos, al aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 18 de mayo de 1989 para todos los centros de trabajo de «Prensa Española, S.A.».

Artículo 6.- Duración y prórroga.— La duración de este Convenio será de un año, a partir del 1 de enero de 1991. Se entenderá prorrogado por años naturales a partir del día 31 de diciembre de 1991, mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado por escrito dentro de los tres últimos meses de su vigencia o prórroga en curso. En todo caso se estará a lo dispuesto en las normas legales.

Artículo 7.- Revisión salarial.— En el caso de que el IPC registrara, al 31 de diciembre de 1991 según los datos oficiales del INE, un incremento superior al 5 por 100, se efectuará una revisión salarial sobre las bases del 31 de diciembre de 1990 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 REVISION AÑO 1991

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	6,5	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 1º de enero de 1991, sirviendo por consiguiente como base del cálculo para el incremento salarial de 1992 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 1991, se abonaría en una sola vez dentro del primer trimestre de 1992.

Artículo 8.- Rescisión y revisión.— La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse por escrito, y de acuerdo con los procedimientos legales establecidos, dentro de los tres últimos meses respecto a la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de que las conversaciones se prolongaran por plazo que exceda de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta que finalice la negociación.

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

Artículo 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 aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Artículo 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 SEGUNDO

Artículo 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.

Artículo 13.- Jornada laboral.— La jornada laboral, con la excepción del personal de Reparto y el contratado a tiempo parcial, será equivalente, en cómputo anual, a treinta y seis horas semanales; es decir, mil seiscientos cuarenta y cuatro horas de trabajo efectivo, dentro de las cuales cada trabajador disfrutará de un descanso de diez minutos por jornada. Se sigue respetando la jornada de treinta horas semanales para el personal de Composición de Madrid que actualmente goza de ella, en el turno de noche.

Artículo 14.- Implantación de la jornada semanal de cinco días.— Ambas partes se fijan como objetivo el que a lo largo de la vigencia del presente Convenio Colectivo todo el personal que aún no la tenga, a excepción del contratado a tiempo parcial y Reparto, pueda disfrutar de una jornada semanal de cinco días de trabajo.

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, excepto para aquellos sectores en los que está prevista la implantación de las nuevas tecnologías durante la vigencia del presente Convenio, en cuyo caso será

a partir de la fecha de la puesta en marcha de éstas. En ámbos supuestos deberán darse los siguientes requisitos:

a) 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 horas extras.

b) Que, junto con la solicitud, se presente un acuerdo de acomodación de turnos y horarios.

c) Que, mediante un aumento o mejora de la productividad, se mantengan los actuales niveles de actividad.

Las libranzas del personal se establecerán a tenor de las necesidades organizativas del sector y una vez comunicado el cuadrante, no podrán ser alteradas unilateralmente. Se fija como objetivo el que, al final de la vigencia del presente Convenio, estas libranzas sean continuadas una vez conseguidas las modificaciones organizativas que lo hagan posible, salvo las excepciones que se puedan producir en el cuadrante de libranzas motivadas por los festivos y manteniendo en todo caso el sistema de cuadrantes que, estableciendo más de dos días de libranza continuadas, da lugar a que esporádicamente quede un día de libranza suelto.

Artículo 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.

Los horarios de trabajo de los diferentes turnos y sectores serán los vigentes en el 1 de enero de 1991.

Cualquier modificación de los horarios de trabajo 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, este deberá comunicar su falta al trabajo antes de la hora de entrada reglamentaria al mismo. Todas las ausencias cuya notificación no se haya cursado previamente serán consideradas, en principio, como ausencias injustificadas.

Artículo 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 manipulación 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.

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.

De acuerdo con lo pactado en la cláusula 4ª del Convenio Colectivo de 1980, las cantidades que se perciben en concepto de "diferencia a absorber" o "diferencia a absorber 8ª hora", como consecuencia de las acciones que se llevarán 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 estructural y procedimiento de declaración aplicable, se estará a lo dispuesto en la O.M. de 1 de marzo de 1983 sobre cotización adicional a la Seguridad Social por horas extraordinarias.

Artículo 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 técnicos, especialización, nivel de responsabilidad, necesidad de supervisión, etc., teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 21 de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO TERCERO

Artículo 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 de 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.

Ambas partes se fijan como objetivo el adaptar, a lo largo de la vigencia del presente Convenio, la descripción de funciones establecida en la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa, respecto de aquellos puestos de trabajo que pudieran verse afectados por las nuevas tecnologías y no estuvieran actualmente definidos, sin que ello suponga incremento alguno en las tablas salariales salvo pacto expreso de las partes. Se mantendrá la definición de funciones establecidas en la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa en los supuestos de desacuerdo entre el Comité Intercentros y la Dirección de la Empresa.

Artículo 19.- Suplencias.- Las suplencias por vacaciones, enfermedad, accidentes o permisos legales se registrarán 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 estima superior a noventa días, pasará a ocuparla de forma provisional el trabajador más antiguo en el escalafón de la categoría inmediata inferior. En ámbos 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 periodo 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, habrá ello de ser accionado 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 periodo 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.

Artículo 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 entendido que estas amortizaciones no darán lugar a despidos.

Como consecuencia de la mecanización y reorganización por cambios de métodos, la Empresa promoverá las acciones necesarias para favorecer la capacitación y adaptación del personal afectado para su paso a otras secciones o plazas de nueva creación, dando la publicidad precisa para que llegue a conocimiento de todos.

Artículo 21.- Formación Profesional.- La Dirección de la Empresa presentará al Comité Intercentros el Plan Anual de Formación elaborado, del cual se llevará a cabo un seguimiento conjunto por parte de la Dirección y el Comité de cada Centro. La Dirección de 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 periodo 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 periodo 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 estos 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, tanto en los supuestos de formación a que hace referencia este artículo como en aquellas otras de cambio no voluntario de puesto de trabajo, sólo afectarán a aquellos trabajadores que en el momento del cambio están 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.

Artículo 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.

La Empresa observará la legislación vigente en materia de contratación de minusválidos y en materia de información sobre contratación al Comité de Empresa.

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

Artículo 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 la plantilla y propuesta por el Director de la publicación. Previamente, la Redacción someterá al Director los nombres de las tres personas que juzgue más capacitadas para ocupar el cargo.

4. Los nuevos Redactores deberán superar un periodo de prueba de tres meses, salvo que las condiciones o la experiencia profesional del candidato, debidamente acreditada, lo haga innecesario. Los nuevos puestos que puedan crearse dentro de la Redacción serán cubiertos prioritariamente con personal de plantilla.

5. Se abonarán como colaboraciones los trabajos especiales o extraordinarios que se encarguen a un Redactor al margen de las funciones que tenga asignadas.

Artículo 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 revelado 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.

Artículo 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.

Se establece un plazo máximo de treinta días, salvo periodos vacacionales o necesidad de acciones formativas previas, para la convocatoria de las vacantes que haya que cubrir.

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.

Artículo 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.

Se establece un plazo máximo de treinta días, salvo periodos vacacionales o necesidad de acciones formativas previas, para la convocatoria de las vacantes que haya que cubrir.

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 concurrentes a la plaza, la vacante se cubrirá con personal de nuevo ingreso.

Artículo 28.- Prioridad para ocupar vacantes.- Cuando se produzca una vacante en un determinado turno, tendrá prioridad para ocuparla en un plazo máximo de treinta días, siempre que voluntariamente lo solicite, el trabajador más antiguo de la correspondiente categoría y escalafón, siempre que el mismo reúna los conocimientos profesionales adecuados para desempeñar el puesto de trabajo vacante.

Artículo 29.- Definición de nuevas categorías laborales derivadas de los cambios tecnológicos.- En aquellos supuestos en que sea precisa 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 tres representantes del Comité Intercéntricos.

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

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

Artículo 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 período 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.

Artículo 32.- Contratos en prácticas.- El número de contratos en prácticas, regulados en el Real Decreto 1982/1984, no superará el diez por ciento de la plantilla del personal fijo de la Empresa, excluyéndose para el cálculo de este porcentaje aquellos contratos que se formalicen para el disfrute del período vacacional de la plantilla (Verano).

CAPÍTULO CINCO

Artículo 33.- Los pluses hoy día existentes como consecuencia de Convenios anteriores seguirán en vigor e irán siendo absorbidos por las modificaciones que pueda sufrir la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa.

Artículo 34.- Plus del presente Convenio.- El plus que se establece en el presente Convenio para el año 1991 es el que figura, para cada categoría profesional, en las tablas salariales del Anexo.

Artículo 35.- Plus cantidad fija 1991.- Atendiendo la petición que en su día se formuló para los años 1989, 1990 y 1991, en concepto de compensación o gratificación a los trabajadores de plantilla, como consecuencia de los efectos sobre las condiciones sociolaborales que se han producido o van a producirse en el seno de la Empresa por razón del traslado y la renovación tecnológica, se acuerda el siguiente plus de cantidad fija para el año 1991:

Plus cantidad fija 1991: Se establece un plus de 7.000 pesetas para todas las categorías profesionales, excepto para el personal de Reparto que será un tercio y el personal contratado a tiempo parcial que será proporcional a la jornada pactada, que se percibirá por cada uno de los meses naturales que tiene el año, acordándose expresamente que no tendrá repercusión alguna en ninguno de los conceptos económicos del Convenio o que integran la nómina del trabajador, y sólo con carácter excepcional integrará las pagas extraordinarias de Verano, Navidad y Beneficios. Este plus de cantidad fija de 1991, se integrará automáticamente a partir del día 1 de enero de 1992 en la columna de la tabla de salarios denominada "complemento convenios anteriores" y, en consecuencia, tendrá a partir de esa fecha la repercusión económica establecida en los diversos conceptos retributivos.

Artículo 36.- 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.

Artículo 37.- 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.

La paga extraordinaria de Navidad se abonará el primer día hábil siguiente al 15 de diciembre de cada año.

Artículo 38.- Festivos.- A tenor de lo establecido en el artículo 64 de la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa, los festivos trabajados podrán ser compensados, económicamente o con descanso, a elección de la Empresa. En el supuesto de compensación económica, la jornada en festivos será retribuida como si se tratara de trabajo en horas extraordinarias.

Artículo 39.- 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 ó Botones, Embuchadores y Aprendices.

El concepto de "antigüedad" se aplicará en los términos establecidos en la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa, pero tomando como base del cálculo el 116,66 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

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

Artículo 40.- Plus de jornada especial en Administración.- Su cuantía se fija en un 15,75 por 100 de la cantidad establecida para cada categoría en la columna "total" de la tabla de salarios del presente Convenio Colectivo, incluyéndose en el cálculo de este concepto la repercusión del plus de antigüedad y de nocturnidad.

Artículo 41.- Complemento de Plena Dedicación.- El complemento de "Plena Dedicación", es decir, el que retribuye el concepto definido en el artículo 17 del Convenio Colectivo, se fijará en una cuantía del 28,58 por 100 de la cantidad establecida para cada categoría en la columna "total" de las tablas salariales del presente Convenio Colectivo, incluyéndose en el cálculo de este concepto la repercusión del plus de antigüedad y de nocturnidad.

Artículo 42.- Forma de pago del salario.- El pago del salario se efectuará, salvo situaciones a extinguir, mediante ingreso de su importe en la entidad bancaria o Caja de Ahorros que el trabajador designe. El resguardo del ingreso en el Banco equivaldrá a la firma del recibo de los trabajadores en el recibo de salarios, sin perjuicio de la entrega del mismo a los trabajadores.

Artículo 43.- Dietas.- En los desplazamientos por razones de servicio, el personal disfrutará para cubrir los gastos de alojamiento y pensión alimentaria, de una dieta diaria de 12.000 pesetas durante los siete primeros días y de 10.000 pesetas a partir del octavo día de desplazamiento en un mismo lugar.

En el supuesto de existir otros gastos que no sean los mencionados en el primer párrafo, estos serán abonados por la Empresa, previa autorización y justificación de los mismos.

El régimen de viaje y salida se ajustará en todo a lo dispuesto sobre el particular en la Ordenanza de Trabajo en Prensa.

Artículo 44.- 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 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.

Artículo 45.- 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, más plus de nocturnidad y el promedio que le corresponda del concepto cambio descanso domingo, hasta su paso a uno de los casos definidos de la Ley de Accidentes de Trabajo.

Artículo 46.- 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 de Trabajo en Prensa, más los pluses de convenios anteriores, más el plus del presente convenio. Estas gratificaciones, por el mismo importe, se percibirán también en las pagas extraordinarias de Verano y Navidad.

Aquellos trabajadores que, reuniendo iguales requisitos, tengan reconocidos en el documento de afiliación a la Seguridad Social a su esposa, hijos o padres, a su cargo, percibirán, además, una gratificación de la misma cuantía que la indicada en el párrafo anterior.

Artículo 47.- 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, S.A.", a los sesenta y cinco años de edad. También podrá ser jubilado antes de la citada edad si por enfermedad u otra causa no pueda realizar debidamente su labor, a juicio del citado Consejo. Estas jubilaciones tendrán lugar de acuerdo con la siguiente escala y serán pagadas por meses vencidos:

Por haber trabajado cinco años consecutivos y menos de diez percibirá mensualmente el 25 por 100 de la cantidad mensual o diaria que le corresponda por el sueldo o salario base de su categoría en la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa existente en el momento de su jubilación, más los quinquenios y los pluses de convenio que existiesen en la misma fecha.

Por haber trabajado más de diez años y menos de veinte, el 50 por 100.

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

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

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

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

Artículo 48.- Jubilación voluntaria para el personal que pertenecía a la plantilla del personal fijo de la Empresa el día 31 de diciembre de 1979, durante el año 1991.- Durante el año 1991 el personal que tenga cumplida 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, S.A.", con las ventajas reseñadas en el artículo 47 de este Convenio.

Para estos casos, la escala de porcentajes de ese artículo 47 se aplicará en sus propios términos, pero, con objeto de facilitar durante este año 1991 la posibilidad de acogerse a ambos sistemas de jubilación voluntaria, la diferencia de porcentajes aplicables entre el escalón en que corresponda encuadrarse y el inmediato superior podrá distribuirse proporcionalmente al número de años de antigüedad en la Empresa que el jubilado tenga por encima del límite superior del escalón inmediatamente anterior al que corresponda encuadrarse.

Artículo 49.- Jubilación para el personal que haya ingresado en "Prensa Española, S.A.", a partir del día 1 de enero de 1990.- 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.

Artículo 50.- 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 2.000.000 pesetas en caso de fallecimiento e invalidez absoluta y permanente, y doble cantidad por fallecimiento por accidente, de acuerdo con las cláusulas de la póliza concertada.

Artículo 51.- El régimen de premios y disciplinario se ajustará a lo dispuesto en la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa.

Artículo 52.- Ayudas de estudio.- La Empresa contribuirá anualmente con la cantidad de un millón y medio de pesetas para que su personal inicie, amplíe o perfeccione estudios relacionados con las diversas actividades profesionales propias de la industria. La propuesta de estas ayudas las hará el Comité de Empresa, quedando facultada la Dirección de la Empresa para aceptar la propuesta y asimismo, en su caso, para destinar parte de la cantidad asignada a gastos de formación profesional dentro de la misma Empresa.

Artículo 53.- 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 cada 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.

Artículo 54.- 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.

Artículo 55.- Se amplía el contenido del apartado e) del artículo 82 de la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa en el sentido de que el premio en él establecido se concederá también a los cincuenta años de permanencia en la Empresa.

El importe de este premio extraordinario será igual al de una mensualidad que comprenda el sueldo o salario base de la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa, más los pluses de convenios anteriores, más el complemento del presente Convenio, más el complemento de antigüedad.

Artículo 56.- A los solos efectos económicos, y sin que ello suponga la asilación 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 seis horas semanales.

Artículo 57.- 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.

Asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social: Se abonará el tiempo necesario para acudir a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social cuando, coincidiendo el horario de la misma con el de la jornada laboral del trabajador, se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo comunicar con la debida antelación a la Dirección su ausencia, y posteriormente presentar debidamente diligenciado por el especialista el impreso justificativo de la consulta que, previamente, habrá solicitado del Servicio Médico de Empresa.

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.

Nacimiento de nietos y operación quirúrgica grave de hermanos políticos: Un día natural.

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 los padres, cónyuge, hijos, hermanos y padres políticos: Un día natural.

Traslado de domicilio: Un día natural.

Artículo 58.- Excedencias.- Los trabajadores fijos incluidos en el presente Convenio tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria en los términos y supuestos a que se refiere el artículo 46 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Con carácter excepcional y como mejora de lo anterior, la excedencia voluntaria podrá ser solicitada, salvo cuando se trate de obtener esta situación para incorporarse a cualquier otro medio de comunicación dentro del territorio nacional, por un año de duración, en cuyo caso el trabajador en esta situación, siempre que solicite su reingreso con un mes de antelación a la finalización de su excedencia de un año, será readmitido automáticamente en su puesto de trabajo o en otro acorde con sus conocimientos y categoría profesional.

Este artículo sustituye y modifica en aquello que sea coincidente, lo establecido en el artículo 46 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aplicándose este artículo y las normas del Estatuto en el resto de las situaciones.

Artículo 59.- Garantía de ingresos mínimos.- "Prensa Española, S.A." garantiza durante la vigencia de este Convenio a todo el personal que haya estado prestando servicios normalmente durante dicha vigencia unos ingresos brutos 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 QUINTO

Artículo 60.- 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 un máximo de doce representantes elegidos proporcionalmente 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, S.A.". En las reuniones a celebrar con la Dirección se tratará de la marcha económica general de la Empresa, sobre el proceso de renovación tecnológica y de aquellos otros temas de interés general para todos los Centros de trabajo.

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 sí el lugar o el momento fijados no fuesen aconsejables por razones de tipo organizativo.

Artículo 61.- Comité de Empresa.- El crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina para cada uno de los distintos miembros del Comité de Empresa en un Centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, serán acumulables en uno o varios de sus componentes de cada Centro, sin rebasar el máximo total que determina la Ley y sin que en ningún caso pueda rebasar el 50 por 100 de la jornada mensual.

No se computará el tiempo consumido en reuniones realizadas a petición de la Dirección de la Empresa o a requerimiento de cualquier Organismo oficial.

Tampoco se computará el tiempo consumido durante la negociación del Convenio Colectivo por los miembros del Comité que hayan sido nombrados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio.

Los trabajadores convocados por el Comité de Empresa dispondrán de seis horas anuales con el fin de realizar asambleas por secciones o turnos dentro de las horas de trabajo. El momento de celebración de estas asambleas deberá ser previamente acordado con el Director del Centro o responsable del sector en que se va a celebrar la asamblea.

Artículo 62.- 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 este no fuera posible formulará la oportuna solicitud de autorización por los cauces legales correspondientes.

Artículo 63.- 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 anuncio 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 1991 HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 1991

Categorías	Sueldo	TECNICOS, REDACCION, ADMINISTRACION Y SUBALTERNOS			TOTAL (mensual)
		Complemen. Convenios anteriores	Plus Convenio 1991	C. mínimo salarial	
Titulado grado superior	36.541	137.187	12.759	16.709	203.196

Categorías	Sueldo	Complemen. Convenios anteriores	Plus Convenio 1991	C.mínimo salarial	TOTAL (mensual)
Titulado grado medio	21.426	94.958	9.803	31.824	158.011
Técnico no titulado	16.603	87.662	9.292	34.647	150.204
REDACCION					
Redactor-Jefe	32.067	130.837	12.314	21.182	196.401
Jefe Secc.Red.	28.462	123.151	11.776	24.788	188.177
Redactor	23.807	113.006	11.066	29.443	177.322
Taquigrafo Prfte.	23.807	113.006	11.066	29.443	177.322
Jefe turno Archi-vo 6 Ayte. 1º	21.039	92.670	9.643	32.211	155.563
Ayudante Prfte.	18.381	86.148	9.186	34.869	148.584
Periodistas: Plus artículo 48 Ordenanza de Prensa					24.927 h/aaa
ADMINISTRACION					
Jefe Sección	23.807	102.775	10.350	29.443	166.375
Jefe Negociado	21.039	93.788	9.721	32.211	156.759
Oficial 1º	18.381	86.964	9.243	34.869	149.457
Oficial 2º	15.945	75.332	8.429	37.305	137.011
Auxiliar, Telefo-nista y Cobrador	13.731	67.207	7.860	39.519	128.317
Encargado Almac.	18.381	86.964	9.243	34.869	149.457
Almacenero	13.288	65.743	7.758	39.962	126.751
Nozo Almacenero	12.623	63.855	7.626	40.627	124.731
SUBALTERNOS					
Conserje	13.731	71.017	8.127	39.519	132.394
Ordenanza, Portero y Guarda	12.623	64.364	7.661	40.627	125.275
Motorista con carné	12.623	70.434	8.086	40.627	131.770

TABLA DE SALARIOS DESDE 1 DE ENERO DE 1991 HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 1991

TALLERES

Categorías	Sueldo	Complemen. Convenios anteriores	Plus Convenio 1991	C.mínimo salarial	TOTAL (diario)
Jefe Taller	803	3.318	338	972	5.431
Jefe Sección	720	3.127	324	1.055	5.226
Jefe Equipo	620	2.789	301	1.155	4.865
Corrector	596	2.919	310	1.179	5.004
Tecniста Prfte.	565	2.918	310	1.210	5.004
Tecniста	565	2.737	297	1.210	4.809
Oficial 1º	565	2.719	296	1.210	4.790
Oficial 2º	504	2.468	278	1.271	4.519
Oficial 3º	460	2.232	262	1.315	4.269
Especialista	437	2.166	257	1.338	4.198
Peón	421	2.150	256	1.354	4.181
Limpiadora	432	2.150	256	1.343	4.181

TABLA DE SALARIOS-DESDE EL 1 DE ENERO DE 1991 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 1991

REPARTO

Categorías	Sueldo	Complemen. Convenios anteriores	Plus Convenio 1989	C.mínimo salarial	Plus art.56	TOTAL (diario)
Capataz	504	2.429	275	1.271	-	4.479
Ayte.Capataz	456	2.238	262	1.319	-	4.275
Repartidor Centro	144	669	85	448	48	1.394
Repartidor Extrarradio	144	785	90	448	-	1.467

16064 RESOLUCION de 12 de junio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo para las Empresas de Publicidad.

Visto el texto del Convenio Colectivo para las Empresas de Publicidad, que fue suscrito con fecha 22 de abril de 1991; de una parte, por Asociación General de Empresas de Publicidad de Madrid, Asociación Empresarial Catalana de Publicidad, Asociación Española de Agencias de Publicidad y Asociación Española de Empresas de Publicidad Exterior, en representación de las Empresas del sector, y de otra, por los Sindicatos FEPAC-CC. OO. y CEOV-UGT, en representación de los trabajadores del mismo, 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, 12 de junio de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DE PUBLICIDAD

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.- Ambito territorial y funcional

El presente Convenio Colectivo vincula a las Empresas que desarrollando actividades publicitarias, pertenezcan a cualquiera de las siguientes Asociaciones: "General de Empresas de Publicidad de Madrid"; "Española de Agencias de Publicidad"; "Empresarial Catalana de Publicidad" y "Española de Publicidad Exterior", afectando tanto a sus respectivas sedes sociales como a cuantas Delegaciones, Sucursales y Centros de trabajo tengan establecidos o establezcan en cualquier punto del territorio de España.

Las empresas del Sector, no afiliadas a las organizaciones empresariales antes mencionadas, podrán adherirse a la totalidad del Convenio que se pacta, de conformidad con lo establecido en el número 1 del artículo 92 de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.- Ambito personal

El Convenio se aplicará a todos los trabajadores que presten servicio en las empresas a que se refiere el artículo 1 el día de su entrada en vigor, con excepción o exclusión de:

A) Quienes tengan limitada su actividad al desempeño de la Función de Consejero o miembro de los Organos de representación en las Empresas que revisan forma Jurídica de Sociedad siempre que, su actividad en la Empresa, no comporte otras funciones que las inherentes a tal rango.

B) Las personas que ejerzan funciones de Alta Dirección o Alto Gobierno, cuyas relaciones contractuales se ajustarán a las disposiciones legales que regulan las relaciones especiales de acuerdo con lo que, al efecto, dispone el Estatuto de los Trabajadores.

C) Las personas a quienes se encomienda algún trabajo determinado sin continuidad en la función, ni sujeción a jornada, salvo que su situación dimanase de un contrato laboral.

D) Los Agentes de Publicidad que trabajen exclusivamente a comisión.

Artículo 3.- Ambito normativo

Todas las materias que son objeto de regulación en el presente Convenio Colectivo, sustituyen a las disposiciones pactadas con anterioridad y a sus correlativas de la Ordenanza Laboral para las Empresas de Publicidad.

Artículo 4.- Vigencia y duración

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma con independencia de la fecha en que se efectúe su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Ello no obstante, sus efectos económicos se retrotraen al 1 de Enero de 1991, excepto en lo que se afecta al devengo de dietas o gastos de desplazamiento, que no tendrán efectos retroactivos, sino a partir del 1 de abril de 1991. Su aplicación afectará al per