

**25038** ORDEN de 9 de diciembre de 1976 por la que se aprueba la Ordenanza Laboral de Trabajo en (Continuación.) Prensa. (Continuación.)

Art. 30. D) *Distribución.*—En términos generales, el personal de este servicio tiene por misión realizar las operaciones de distribución de las publicaciones y su entrega a los Jefes de Venta para que éstos, a su vez, las pasen a los Distribuidores, Vendedores y Vendedores a jornal y cobra su importe, liquidando con dicha Administración.

a) Jefe de Venta o Capataz.—Es el operario que, dependiendo directamente de la Administración de la Empresa, entrega los ejemplares a los Distribuidores y Vendedores a jornal, y cobra su importe, liquidando con dicha Administración.

b) Ayudante.—Es el operario que con los mismos conocimientos que el Jefe de Venta ayuda a éste en sus funciones y le suple en ausencia y enfermedades.

c) Atador.—Es el operario que, a las órdenes del Jefe de Venta efectúa el igualado y atado de los paquetes de reparto dentro del local de la Empresa, pudiendo sustituir a los Distribuidores en sus ausencias.

d) Distribuidor.—Es el operario encargado de entregar el papel a los Vendedores en los lugares establecido para la distribución, de cobrar el importe y liquidar con el Jefe de Venta, haciéndole entrega del papel sobrante en el local de la Empresa, estando directamente a sus órdenes y dándole cuenta de las novedades que observe en su zona.

e) Vendedor a jornal.—Es el que, por orden y a sueldo de la Empresa, vende el periódico en los sitios determinados por la misma.

El personal de distribución, en atención a la obligación que tiene de cobrar la recaudación perteneciente a su Sector, tendrá derecho a una remuneración extra en concepto de quebranto de moneda, cuya cuantía se fijará por la Empresa en su Reglamento de Régimen Interior.

#### SECCION QUINTA.—INGRESOS, ASCENSOS, TRASLADOS Y PERMUTAS

Art. 31. *Ingresos.*—La admisión del personal por las Empresas de Prensa se realizará en cada uno de los grupos profesionales de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación y conforme a las normas de las presentes Ordenanzas, dándose preferencia, en igualdad de condiciones, a los huérfanos e hijos de trabajadores de plantilla de la Empresa pertenecientes a otros grupos profesionales y a quienes hubiesen prestado servicio como eventuales o interinos.

Como norma general, los ingresos en el grupo de Técnicos y Administrativos se verificarán por la última categoría y mediante concurso-oposición, y en los subalternos y operarios, en virtud de prueba de aptitud, cuyas condiciones se fijarán por las Empresas en su Reglamento de Régimen Interior.

El personal titulado o que por la índole de su trabajo requiera conocimientos especiales o suponga una especialidad en el desempeño de sus funciones, podrá ser objeto de admisión por la Empresa en la forma que crea más conveniente, respetándose siempre el orden de antigüedad que en el escalafón corresponda al resto del personal.

Para el ingreso como Redactor habrá de estar en posesión del título de Periodista e inscrito en el Registro Oficial de Periodistas.

Los Administrativos ingresarán, normalmente, por la categoría de Aspirantes o Auxiliares, según la edad.

No obstante lo anteriormente dispuesto, las Empresas que por necesidades de su propia organización tengan que admitir personal ajeno a las mismas en categoría superior a las señaladas, podrán hacerlo consumiendo total o parcialmente el porcentaje de libre elección que en cuanto a ascensos les corresponda con arreglo a las normas de esta Sección.

Será considerado como mérito preferente para la admisión y sucesivos ascensos el certificado de estudios expedido por la Escuela Nacional de Artes Gráficas o cualquier otra Escuela similar de carácter oficial. Quien obtenga titulación superior a la categoría que ostente, tendrá preferencia para ocupar las vacantes existentes o que puedan presentarse en igualdad de condiciones.

Art. 32. Cuando por las Empresas se hayan de celebrar concurso-oposición o pruebas de aptitud para cubrir vacantes, darán cuenta de los mismos al Organismo competente en materia de colocación, indicando la fecha de celebración de las pruebas o exámenes y condiciones que han de reunir los aspirantes.

Los Tribunales que hayan de intervenir en los ingresos o ascensos los presidirá el Jefe de la Empresa o un representante designado por el mismo, que estará asistido por dos Vocales de igual o superior categoría de la vacante o puesto de nueva creación que haya de proveerse, designados por la Empresa a propuesta formulada en terna por el Jurado de Empresa o, de no estar constituido, por la Organización Sindical. Estos Tribunales podrán ser impugnados en el plazo de diez días a partir de la convocatoria de los exámenes por los opositores que se hayan presentado a la misma, siempre que existan causas justas comprobables. Dicha impugnación, en cuanto se refiere a Vocales representantes del personal, será estudiada por el Jurado de Empresa, que determinará si procede o no la sustitución de los Vocales propuesto en principio.

En los Reglamentos de Régimen Interior se establecerá la forma de la celebración de los ejercicios, temas sobre los que hayan de versar los relativos a todo el personal, méritos, títulos y circunstancias que se juzguen preferentes, elaboradas con intervención del Jurado de Empresa o Enlaces Sindicales y demás condiciones que han de reunir los concursantes.

Art. 33. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, la admisión de personal podrá efectuarse con carácter provisional, durante un periodo de prueba, que habrá de concertarse siempre por escrito y que no podrá exceder de seis meses para el Grupo Profesional de Técnicos Titulados y Redactores y tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de dos semanas.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional, o al puesto que desempeñe, como si fuera de plantilla, pero cualquiera de las partes podrá desistir de la relación de trabajo, sin que tal decisión dé lugar a indemnización.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador.

El periodo de prueba de que queda hecho mérito no es de carácter obligatorio, por lo que las Empresas podrán proceder a la admisión de personal con renuncia total o parcial de su utilización.

Art. 34. *Ascensos.*—Todo personal de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir vacantes existentes en las categorías superiores a la que ostentase en el momento de producirse la misma.

La enumeración y preferencia de los méritos para los ascensos de todas clases se determinará en el Reglamento de Régimen Interior. En cualquier caso, en igualdad de condiciones, será mérito preferente la antigüedad.

Cuando se exijan pruebas de aptitud, serán, preferentemente, de carácter práctico, sin que exijan esfuerzos de memoria, refiriéndose principalmente a las funciones o trabajos propios de la plaza que deba proveerse, teniendo en cuenta, además, lo dispuesto en la presente Sección.

Art. 35. *Grupo primero. Técnicos.*—Los ascensos de todo el personal de este grupo se harán libremente por las Empresas entre quienes posean los títulos correspondientes.

Art. 36. *Grupo segundo. Personal de Redacción.*—Los cargos de Redactor-Jefe y Jefe de Sección serán considerados estrictamente profesionales, y serán de libre designación de la Empresa, en terna propuesta por el Director de la publicación, constituida preferentemente por personal de plantilla de la propia Empresa y oído el Jurado de la misma.

Art. 37. *Grupo tercero. Personal Administrativo.*—Los Jefes de Sección serán considerados cargos de gran responsabilidad y, por tanto, de libre designación de la Empresa, oído el Jurado de la misma, o, en su caso, los Enlaces Sindicales en Empresas en que no exista Administrador o Gerente. En las que tenga Administrador o Gerente, se cubrirán por pruebas de aptitud entre Jefes de Negociado y Oficiales Administrativos de primera clase.

A la categoría de Jefe de Negociado se ascenderá por concurso-oposición entre los Oficiales de primera, teniendo preferencia, en igualdad de situación, la mayor antigüedad.

A la categoría de Oficial primero se ascenderá mediante prueba de aptitud entre los Oficiales de segunda, teniendo preferencia, en igualdad de condiciones, los trabajadores de mayor antigüedad.

A la categoría de Oficial segundo ascenderán automáticamente los Auxiliares administrativos al cumplir los tres años en la categoría de Auxiliar.

Los Aspirantes que cumplan dieciocho años pasarán automáticamente a Auxiliares.

A falta de personal apto en la Sección, podrán ser cubiertas las vacantes de las categorías consignadas en los párrafos anteriores de este artículo con personal de la Empresa que reúna las condiciones que se fijen en el Reglamento de Régimen Interior, de acuerdo con lo preceptuado en la presente Ordenanza.

**Art. 38. Grupo cuarto. Subalternos.**—Los Cobradores y Encargados de Almacén serán de libre designación de la Empresa entre todo el personal.

El Conserje será nombrado libremente por la Empresa entre el personal subalterno, oído el Jurado de Empresa. Las plazas de Portero y Ordenanzas se proveerán dentro de la Empresa entre sus trabajadores que hayan sufrido accidente o alguna incapacidad, como asimismo entre quienes no puedan desempeñar otro oficio o empleo de rendimiento normal a causa de defecto físico, enfermedad o edad avanzada.

El restante personal de este grupo será de libre elección entre el personal de la Empresa que lo solicite, y de no existir solicitante, entre personal ajeno a la misma.

**Art. 39. Grupo quinto. Operarios.**—Los Regentes o Jefes de Taller y Jefes de Venta o Capataces se considerarán cargos de confianza, y, por tanto, serán de libre designación por la Empresa.

A la categoría de Jefes de Sección se ascenderá mediante pruebas de aptitud entre los Oficiales de primera, teniendo preferencia, en igualdad de puntuación, los trabajadores de mayor antigüedad en la Empresa, dentro de la categoría.

A Jefe de Equipo se ascenderá a través de un examen entre Oficiales de primera. En las Secciones en que todo el personal sea no cualificado, el Jefe de Equipo será equiparado, a efectos retributivos, a la categoría inmediatamente superior a la que ostenten los componentes del equipo.

A la categoría de Oficial primera se ascenderá mediante prueba de aptitud entre Oficiales de segunda, teniendo preferencia, en igualdad de puntuación, el trabajador de mayor antigüedad en la categoría dentro de la Empresa.

A la categoría de Oficial segunda se ascenderá mediante prueba de aptitud entre Oficiales de tercera, teniendo preferencia, en igualdad de puntuación, el trabajador de mayor antigüedad en la categoría dentro de la Empresa.

Los Aprendices serán de libre contratación de la Empresa y una vez realizado el aprendizaje ascenderán a Oficiales de tercera.

Los Embuchadores, al cumplir la edad de veinte años, pasarán a Cosedores o a la mesa de cierre, si hubiere vacante, o a Especialista; en caso contrario podrán optar entre salir de la Empresa o cobrar su retribución más la mitad de la diferencia entre ésta y la de Cosedores.

**Art. 40.** El Reglamento de Régimen Interior establecerá los exámenes y pruebas de aptitud y exigirá los méritos o títulos precisos para asegurar la capacidad profesional, así como las condiciones físicas y psíquicas necesarias para todos los ascensos. Asimismo fijará la puntuación a los méritos a considerar en los mismos, debiendo computar la antigüedad en la categoría dentro de la Empresa, como mérito preferente en igualdad de circunstancias. Todo ello con intervención del Jurado de Empresa o Enlaces Sindicales.

Estas pruebas de capacidad deberán orientarse de tal forma que no exijan grandes esfuerzos de memoria, siendo más bien de carácter práctico, y se referirán preferentemente a los trabajos o funciones que vayan a desempeñarse.

El Tribunal que juzgará las pruebas de aptitud, exámenes de capacidad y concursos para ascensos estará constituido en la forma consignada en el artículo 32.

**Art. 41.** Los traslados de personal podrán efectuarse, previo informe del Jurado de Empresa:

- a) Por solicitud del interesado.
- b) Por acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
- c) Por necesidades del servicio.
- d) Como sanción, en la forma establecida en el capítulo VIII de esta Ordenanza.

Cuando el traslado, previa aceptación de la Empresa, se efectúe a solicitud del interesado, aquélla podrá modificarle el salario, advirtiéndoselo previamente por escrito. Será obligato-

ria tal modificación si dicho salario es superior al del puesto de origen. El trasladado no tendrá derecho a indemnización alguna por los gastos que se le originen al cambiar de residencia.

Si el traslado se efectúa por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador se estará, en cuanto a las condiciones de dicho traslado, a lo convenido por las partes.

Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y no se llegue al acuerdo a que antes se hace referencia, la autoridad laboral podrá autorizar el traslado, previo el expediente instruido a tal efecto.

Autorizado el traslado, el trabajador, que será preavisado por escrito con una antelación al menos de quince días, tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos o a rescindir su contrato, mediante la indemnización que se fije como si se tratara de despido autorizado por crisis laboral o económica, salvo acuerdo más favorable con la Empresa. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo, en los términos que se convenga entre las partes, que nunca será inferior a sesenta o treinta días (dos meses o un mes) de su retribución, según sea o no cabeza de familia.

En los casos de traslado forzoso a otra localidad, excepto cuando lo sea por sanción, el trabajador tendrá derecho a que la Empresa le facilite vivienda en el lugar a que se traslade o a que le compense económicamente la diferencia, si la hubiese, entre el importe de la renta de dicha vivienda y el que viniera pagando en su residencia anterior.

**Art. 42. Permutas.**—Los trabajadores pertenecientes a las mismas Empresas, categoría y grupo que estén designados en localidades distintas, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquélla decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y las demás circunstancias que la Empresa pueda apreciar. De consumarse la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones de salarios a que pudiera dar lugar y renunciarán a toda indemnización por gastos de traslado.

#### SECCION SEXTA.—FORMACION PROFESIONAL

**Art. 43.** Inspirándose en los criterios que orientan la doctrina y legislación social del Estado, las Empresas que integran la Prensa pondrán el máximo interés en la formación de Aprendices, admitiéndolos en la proporción que determinen las vigentes disposiciones sobre la materia, facilitándoles las enseñanzas oportunas para la mejor y más rápida formación profesional.

El contrato de formación en el trabajo o aprendizaje será siempre retribuido y tendrá un régimen de necesaria compatibilidad con la asistencia a cursos en Centros oficiales, de las Empresas u otros reconocidos, al efecto de que completen su formación profesional.

No se rescindirá el contrato de aprendizaje por la incorporación del Aprendiz al servicio militar, sufriendo únicamente una interrupción, reanudándose una vez reintegrado el Aprendiz a su puesto de trabajo, una vez cumplido dicho servicio militar.

**Art. 44.** El aprendizaje en Prensa durará como máximo tres años, a no ser que el Aprendiz posea título o diploma expedido por la Escuela Profesional, oficialmente reconocida, en los que declare que el interesado ha cursado y aprobado los estudios correspondientes y que se le conceda suficiencia bastante para dar por terminado su período de clasificación, en cuyo caso durará solamente dos años. Estos períodos o plazos de aprendizaje son necesarios e indispensables para alcanzar la categoría profesional o de oficio.

En los casos de reducción del tiempo de aprendizaje, motivado por la suficiencia adquirida en Escuelas Profesionales, los salarios establecidos en la escala general se aplicarán de acuerdo con los que corresponda a los últimos años de aprendizaje.

Este contrato de formación en el trabajo sólo se podrá celebrar con menores de dieciocho años y a partir de los quince cumplidos, con la asistencia del representante legal del mismo, y se formalizará siempre por escrito.

Entre tanto el Ministerio de Trabajo, previo informe del de Educación y Ciencia y de la Organización Sindical, no fije las condiciones laborales y de Seguridad Social, así como la jornada correspondiente al contrato de formación en el trabajo,

que no podrá exceder de veinticuatro horas semanales, se considerarán vigentes cuantas disposiciones se contienen en estas Ordenanzas sobre dicho contrato.

Art. 45. Los Cajistas oficiales de primera y de segunda, autorizados por la Empresa para pasar a Linotipistas, deberán haber practicado la tipografía durante un año como mínimo. El periodo máximo de aprendizaje como Linotipista será de tres meses, durante los cuales cobrará el salario correspondiente a la categoría de donde proceda, pasando automáticamente a la de Linotipista si llega a componer al final del aprendizaje 5.000 matrices, corregidas, por hora, a la medida de 14 a 18 ciceros.

Art. 46. La edad mínima de admisión al trabajo se fija en los dieciséis años cumplidos, sin perjuicio de que se mantenga el anterior tope de edad hasta tanto que se implante la de dieciséis años por el Gobierno, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley de Relaciones Laborales.

El número de Aspirantes del grupo tercero no pasará del 15 por 100 del total del personal que componga el escalafón del personal administrativo.

El número total de Aprendices del grupo quinto nunca podrá exceder del 20 por 100 del número de profesionales o de oficio que trabaje en la Empresa.

Art. 47. Se considerará obligatoria para los Aprendices la asistencia a las clases teóricas de las Escuelas de aprendizaje en aquellas Empresas donde éstas existan.

Caso de que la Empresa no posea Escuelas de aprendizaje, será obligatoria para todos los Aprendices la asistencia a las Escuelas Oficiales de Orientación y Formación Profesional, siempre que existan en la localidad donde la Empresa esté enclavada. En este caso, el Aprendiz tendrá derecho a que su Empresa, previa la justificación necesaria, le conceda una cantidad para atender al pago de matrículas y gastos complementarios de material y libros de estudio, siempre que estos estudios tengan aplicación en la misma Empresa y los interesados acrediten debidamente su aprovechamiento. La cuantía se fijará a la vista del expediente promovido al efecto, señalándose la cantidad anual que por cada curso ha de percibir el beneficiario.

Los Aprendices no podrán ser destinados al sistemático desempeño de funciones que los distraigan del ejercicio de las que son tendentes a su formación profesional. En este sentido, no podrán dedicarse a las operaciones de carga y descarga ni a la práctica de recados, salvo los relacionados con su trabajo. Pero sí podrán emplearse en las de limpieza y análogos que sean inherentes a la práctica de sus labores.

#### SECCION SEPTIMA.—PLANTILLAS Y ESCALAFONES

Art. 48. *Plantillas.*—Todas las Empresas mantendrán actualizadas sus plantillas, que se incorporarán al Reglamento de Régimen Interior, y establecerán el número total de empleados que deba comprender cada categoría profesional. Todo ello sin perjuicio de lo previsto en el Estatuto de la Profesión Periodística, por lo que se refiere al personal de Redacción.

Cada Sección tendrá de plantilla el número de profesionales exigido por el trabajo normal en régimen de jornada ordinaria.

La formación y revisión de las plantillas se efectuará con intervención del Jurado de Empresa o, en su defecto, de los Enlaces Sindicales.

Las Empresas mixtas que se dediquen a actividades comprendidas dentro de este Reglamento y de las Artes Gráficas tendrán plantillas separadas del personal obrero adscrito a cada una de estas Ordenanzas Laborales. El personal que con arreglo a lo dispuesto anteriormente forma parte de la plantilla de Prensa no podrá ser obligado a realizar actividades pertenecientes a Artes Gráficas, pero el de la plantilla de Artes Gráficas podrá efectuar trabajos de Prensa, gozando los días que realice estos trabajos de las condiciones específicamente señaladas para los trabajadores de Prensa.

En la plantilla de Redacción habrá el número de Jefes de Sección resultante de la aplicación del artículo 17. En la plantilla del grupo administrativo se guardarán los siguientes porcentajes en relación con el número total de empleados que formen el mismo:

Jefes y Oficiales, 60 por 100, como mínimo.  
Auxiliares, 40 por 100, como máximo.

Los porcentajes del grupo operarios en la categoría de Oficiales serán, en relación por el número total de los mismos que integran la Empresa, computándose como Oficiales primeros los Regentes y Jefes de Sección:

Oficiales de primera, el 20 por 100, como mínimo.  
Oficiales de segunda, el 30 por 100, como mínimo.  
Oficiales de tercera, el 50 por 100, como máximo.

En cada una de las secciones que integran la Prensa habrá, como mínimo, un Oficial de primera, que será computable en el porcentaje señalado anteriormente.

Art. 49. Dentro de los treinta días siguientes al de aprobación de las plantillas, se formulará por las Empresas, con intervención del Jurado de Empresa o, en su defecto, de los Enlaces Sindicales, el escalafón de todo su personal, clasificado por grupos profesionales.

El escalafón de cada grupo contendrá el personal por orden de categorías, y dentro de cada categoría, por orden de antigüedad en la misma.

En las Empresas de pequeña producción, el personal que realice trabajo correspondiente a diversas categorías recibirá una clasificación de categoría determinada en el escalafón y plantilla, que se fijarán atendiendo con equidad y justicia a los cometidos que en tiempo e importancia ocupen preferentemente sus actividades.

Para el personal titulado, administrativo y subalterno bastará un solo escalafón, aun cuando presten servicios en distintas provincias, a no ser que la organización interna de la Empresa requiera la separación del personal en cada una de las provincias donde tenga centro de trabajo. El de los operarios podrá formarse por centro de trabajo independiente o por todos los centros de trabajo que de una misma rama industrial tenga la Empresa en la misma localidad, según la organización de la misma, cuyo principio deberá determinarse en el Reglamento de Régimen Interior.

En los escalafones constarán, como mínimo, los siguientes datos, correspondientes a cada uno de los interesados.

- Fecha de nacimiento.
- Fecha de ingreso.
- Cargo o puesto ocupado.
- Categoría profesional a que está adscrito.
- Fecha de nombramiento o promoción a dicha categoría.
- Fecha en que le corresponda el próximo aumento por tiempo de servicios.

Art. 50. El escalafón, confeccionado con arreglo a las normas del artículo anterior, deberá darse a conocer a todo el personal, permaneciendo expuesto en sitio visible del centro o centros de trabajo durante quince días, dentro de cuyo plazo los interesados que estimen que no se les ha incluido en la categoría y lugar que les corresponde podrán reclamar por escrito ante la Dirección de la Empresa y se sellará y fechará el duplicado de la reclamación, debiendo resolver la misma dentro de los quince días siguientes al informe del Jurado:

Si la petición fuera desestimada o hubiera transcurrido el plazo marcado sin que la Empresa se pronunciasse sobre ella podrá el recurrente acudir, en los plazos reglamentarios, ante la Jurisdicción Laboral competente.

Todos los años, en la primera quincena del mes de diciembre, la Empresa entregará al Jurado de Empresa copia del escalafón con las variaciones sufridas en el mismo el año anterior.

(Continuará.)

#### 25201

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical interprovincial para las Empresas de Pompas Fúnebres.

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las Empresas de Pompas Fúnebres, y Resultando que la Secretaria General de la Organización Sindical, con escrito de fecha 24 de noviembre del año en curso, remitió a esta Dirección General el expediente correspondiente a dicho Convenio Colectivo Sindical interprovincial, con su