

MINISTERIO DE EDUCACION

13854 ORDEN de 4 de junio de 1979 sobre evaluación final de los alumnos de Bachillerato y Curso de Orientación Universitaria.

Ilmo. Sr.: Ante la situación actualmente planteada en los Institutos Nacionales de Bachillerato en lo que se refiere a la evaluación final de los alumnos de Bachillerato y Curso de Orientación Universitaria,

Este Ministerio ha dispuesto lo siguiente:

1. Cuando en las sesiones de calificación final conjunta del mes de junio actual algún alumno de Bachillerato o del Curso de Orientación Universitaria no sea calificado en alguna materia, los equipos de evaluación quedan autorizados para establecer colegiadamente la calificación que corresponda otorgarle, a la vista de las calificaciones parciales y demás aspectos que puedan ser considerados al efecto.

2. Los Directores de los Institutos darán cuenta inmediatamente a la Inspección de Enseñanza Media de los grupos de alumnos y materias a los que se haya aplicado lo dispuesto en el apartado anterior.

Lo que comunico a V. I.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 4 de junio de 1979.

OTERO NOVAS

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

13855 ORDEN de 30 de marzo de 1979 por la que se concede autorización definitiva y clasificación provisional a los Centros de B. U. P. no estatales siguientes: «San Antón»-Seminario, de Badajoz, y «Lux Mundi», de Granada.

Ilmo. Sr.: Examinados los expedientes promovidos por los Centros que se relacionan en solicitud de autorización administrativa para la apertura de Centros no estatales de Bachillerato y la clasificación provisional correspondiente;

Resultando que los expedientes han sido debidamente tramitados por las Delegaciones Provinciales y favorablemente informados por la Inspección Técnica, la Oficina Técnica de Construcciones y las mismas Delegaciones que los elevan con la documentación necesaria;

Vistos la Ley General de Educación de 4 de agosto de 1970, el Decreto 1855/1974, de 7 de junio («Boletín Oficial del Estado» de 10 de julio), y las Ordenes ministeriales de 22 de marzo, 12 de abril («Boletín Oficial del Estado» del 18) y 14 de agosto de 1975 («Boletín Oficial del Estado» del 27);

Considerando que se cumplen los requisitos exigidos por la Ley y que de los informes y documentos aportados se deduce que los Centros se hallan dispuestos para la apertura y funcionamiento con arreglo a la normativa vigente,

Este Ministerio ha resuelto conceder las solicitadas autorizaciones definitivas para la apertura y funcionamiento de los Centros no estatales de Bachillerato que se relacionan a continuación:

Provincia de Badajoz

Municipio: Badajoz. Localidad: Badajoz. Denominación: «San Antón»-Seminario. Domicilio: Cañada de Sancha Brava, sin número. Titular: Diócesis de Badajoz. Autorización definitiva y clasificación provisional por dos años como Centro homologado de B. U. P. con cuatro unidades y capacidad para 160 puestos escolares.

Provincia de Granada

Municipio: Granada. Localidad: Granada. Denominación: «Lux Mundi». Domicilio: Calle Angulo, 3. Titular: Asociación Cultural y Social. Autorización definitiva y clasificación provisional por dos años como Centro homologado de B. U. P. con cinco unidades y capacidad para 200 puestos escolares.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 30 de marzo de 1979.—P. D., el Subsecretario, Miguel Angel Sánchez-Terán Hernández.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

MINISTERIO DE TRABAJO

13856 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, del Organismo autónomo «Medios de Comunicación Social del Estado» (Rama Prensa).

Visto el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, del Organismo autónomo «Medios de Comunicación Social del Estado» (Rama Prensa); y

Resultando que con fecha 3 de abril de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General el texto del Convenio y documentación complementaria, suscrito por las partes el 22 de marzo próximo pasado, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto.

Resultando que, previo informe de este Centro directivo, fue sometido a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, cuya conformidad ha sido otorgada con fecha 12 de mayo del presente año.

Considerando que esta Dirección General es competente para conocer y resolver el presente expediente, de conformidad con lo dispuesto en los Reales Decretos-leyes 3287/1977, de 19 de diciembre, y 43/1977, de 25 de noviembre.

Considerando que el acuerdo objeto de estas actuaciones se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario procede su homologación con la advertencia prevista en el artículo 5.º, 2, del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial del Organismo autónomo «Medios de Comunicación Social del Estado» (Rama Prensa), suscrito por las partes el 22 de marzo de 1979, con la advertencia consignada en el párrafo segundo del artículo quinto del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

2.º Ordenar la inscripción del mismo en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

3.º Que se comunique esta Resolución a las partes representadas en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, con arreglo a lo establecido en el artículo 14-2 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, no cabe contra ella recurso alguno en la vía administrativa.

Lo que comunico a ustedes para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a ustedes.

Madrid, 17 de mayo de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Sres. Representantes de la Empresa y Trabajadores afectados. Madrid.

CONVENIO COLECTIVO, DE AMBITO INTERPROVINCIAL, DEL ORGANISMO AUTONOMO «MEDIOS DE COMUNICACION SOCIAL DEL ESTADO» (RAMA PRENSA)

I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—Las normas contenidas en este Convenio, de ámbito interprovincial, son de aplicación a todos los centros de trabajo de Prensa del Organismo autónomo «Medios de Comunicación Social del Estado» (que será citado en los artículos siguientes como M. C. S. E.), actualmente existentes o que se creen en el futuro.

Constituyen un solo centro de trabajo las unidades de producción, servicios y dependencias que, dedicadas a actividades de Prensa, radiquen en una misma población.

Los Servicios Centrales y la Agencia Pyresa se consideran adscritos al centro de trabajo de Madrid.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—El presente Convenio afectará a todo el personal adscrito a las actividades de Prensa de M. C. S. E. regido por la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa.

Art. 3.º *Ámbito funcional.*—Las normas de este Convenio afectan a las actividades de Prensa de todos los centros de trabajo de M. C. S. E.

Art. 4.º *Vigencia.*—La vigencia de este Convenio será de un año, a partir del 1 de enero de 1979.

Art. 5.º *Prórroga.*—Al cumplir la fecha de su vencimiento, de no mediar denuncia de cualquiera de las dos partes, se entenderá que este Convenio quedará prorrogado, sin más limitaciones que las que imponga la Ley.

Art. 6.º *Rescisión y revisión:*

a) Propuesta.—Las propuestas de rescisión o revisión del Convenio se elevarán por escrito a la autoridad laboral competente con la anticipación mínima que marque la norma legal

vigente en ese momento, respecto a la fecha de terminación del plazo del Convenio.

b) Tramitación.—El escrito solicitando la rescisión o revisión incluirá copia del acuerdo adoptado a tal efecto por la representación de los trabajadores o la del Organismo autónomo M. C. S. E., en el que se razonarán las causas o circunstancias determinantes de dicha solicitud.

En todo caso, la tramitación se ajustará a lo previsto en las normas vigentes.

c) Prórroga provisional.—Si las conversaciones o estudios se prolongasen por plazo que excediera de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado provisionalmente hasta finalizar las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto a la retroactividad.

Art. 7.º *Repercusión en precios.*—La Comisión Deliberadora de este Convenio hace constar que las mejoras económicas establecidas en el mismo, aun cuando representen un evidente aumento de costes, no determinarán, consideradas en su conjunto o de forma individual, un alza en el precio de los diarios.

II. ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 8.º *Norma general.*—Es facultad del M. C. S. E. la organización práctica del trabajo, conocido el informe del Comité de Empresa.

Cuando la urgencia del caso lo justifique, M. C. S. E. podrá obviar este trámite, sin perjuicio de que, a la mayor brevedad, se requiera el informe del Comité de Empresa.

Se faculta expresamente a M. C. S. E. para que, durante la vigencia del presente Convenio, previo informe favorable del Comité de Empresa correspondiente, pueda adelantar o retrasar el comienzo de los horarios actualmente en vigor en una hora, como máximo, pudiendo usar de esta facultad una sola vez en cada una de las distintas unidades de producción durante dicho período de tiempo. En el caso de que no se produjese dicho informe favorable del Comité, M. C. S. E. deberá solicitar el cambio de horario de la autoridad administrativa laboral.

Art. 9.º *Centros de trabajo especiales.*—Como quiera que constituyen centros de trabajo con personal de administración, talleres y subalternos comunes los de Madrid, Barcelona y San Sebastián, que están integrados por más de una unidad de producción, y los que en lo sucesivo puedan llegar a tener estas características, queda facultado M. C. S. E., a fin de mejorar la productividad, para ordenar y distribuir las funciones o tareas de cada trabajador, indistintamente, en cada una de las publicaciones, de acuerdo con sus aptitudes y clasificación profesional, de la forma más conveniente al interés del centro de trabajo, conocido el informe del Comité de Empresa del mismo.

Art. 10. *Cometidos dentro de cada jornada.*—En cada centro de trabajo el personal contratado en función de la jornada reglamentaria vendrá obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos generales propios de su competencia profesional, y M. C. S. E. podrá encomendarle trabajos de superior o, excepcionalmente, de inferior categoría durante su jornada laboral, sin que se perjudique su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su misión laboral, percibiendo la misma retribución que tenga o superior, según el caso. Asimismo M. C. S. E. estará facultado para pactar con un mismo trabajador la realización de funciones de distinta especialidad, dentro de su jornada, en las condiciones expresadas anteriormente.

Art. 11. *Personal de Redacción. Situaciones de dedicación especial.*—M. C. S. E., a propuesta de los Directores de los periódicos, Agencia o Servicios Centrales y/o a petición del interesado, previo informe favorable del Comité de Empresa del centro correspondiente, podrá conceder al personal de Redacción de las respectivas plantillas la situación de dedicación especial en el desempeño de sus funciones, resolviendo sobre las posibles propuestas en el plazo máximo de un mes, por escrito en forma razonada.

Esta situación, que exigirá el acuerdo previo entre el Organismo y cada trabajador, estará basada en las necesidades de organización de la actividad de las Redacciones y se pactará cuando las características del trabajo asignado a un miembro de la Redacción requieran habitualmente una mayor intensidad en su dedicación y un tiempo superior a la jornada normal establecida.

El personal en dicha situación estará en régimen de dedicación plena y exclusiva, no podrá ejercer ningún otro tipo de actividad lucrativa, a excepción de los trabajos que, exclusivamente en domingo, realice en las «Hojas del Lunes», y percibirá un complemento del 70 por 100 sobre su sueldo, incluidos todos los conceptos, salvo el plus del artículo 48, en consideración a su carácter de plus de titularidad. Dichas condiciones que, en todo caso, deberán concederse por tiempo determinado, como máximo de un año, se concretarán en el correspondiente contrato o documento de designación al que el interesado deberá prestar su conformidad por escrito. En todo caso, se establecerá un período de prueba de tres meses.

Art. 12. *Reclamaciones.*—Salvo en el ejercicio de las acciones por despido, toda reclamación, petición u observación que

por cualquier causa decida formular un trabajador al servicio de M. C. S. E. deberá ser dirigida al Director-Gerente del Organismo por conducto de sus Jefes inmediatos.

Si en el plazo de treinta días naturales no se hubiese resuelto expresamente, quedará expedida la vía que proceda en cada caso, todo ello sin perjuicio de las facultades que la normativa vigente reconoce a los representantes de los trabajadores.

Las reclamaciones serán cursadas con el informe del Comité de Empresa del centro de trabajo.

Cuando la reclamación que se formula afecta directamente al superior inmediato, podrá el trabajador cursarla a través del de rango superior.

Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de que el trabajador pueda a continuación hacer uso de los derechos que le confiere el artículo 145 de la Ley de Procedimiento Administrativo en relación con el 50 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Art. 13. *Rescisión del contrato por el trabajador.*—Todo trabajador que desee rescindir su contrato de trabajo deberá notificarlo por escrito y por conducto reglamentario al Director o Administrador de su unidad de producción, según se trate de personal de Redacción o de otros grupos profesionales, con la siguiente antelación:

Técnicos y Personal de Redacción: Treinta días naturales.

Administrativos: Quince días naturales.

Personal operario y subalterno: Ocho días naturales.

El incumplimiento de los plazos de preaviso señalados supondrá para el trabajador la pérdida del derecho a la percepción de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, participación en beneficios y vacaciones que pudieran corresponderle.

En caso de que el trabajador hubiese recibido alguna de las ayudas previstas en el artículo 35, si resolviera el contrato por causa distinta a la prevista en el artículo 21, 2, de la Ley de Relaciones Laborales, o diera lugar a causa de despido declarado procedentes dentro del primer año natural, tomado fecha a fecha a partir de la asignación, se obliga a reintegrar a M. C. S. E. la totalidad de la ayuda referida, reduciéndose dicha cantidad al 50 por 100, si las causas de resolución mencionadas anteriormente se producen dentro del año siguiente.

Art. 14. *Suplencias.*—En los casos en que se produzcan ausencias por vacaciones, enfermedad, excedencia, etc., las suplencias se realizarán cuando lo requieran las necesidades del servicio, a criterio de la Dirección de la unidad de producción correspondiente.

Si se previera que el tiempo de suplencia excede de quince días, la realizarán preferentemente trabajadores en situación de paro total y probado, y con aptitudes adecuadas para la sustitución.

En lo que se refiere a las suplencias del Director, quien las realice percibirá la remuneración legal sin límite de tiempo mínimo.

Art. 15. *Jornada.*—En cuanto a jornada de trabajo, se mantienen las actuales condiciones, respetándose en todo caso las más beneficiosas.

Si el trabajador terminase sus cometidos antes de cumplir la jornada laboral, la concesión para poder ausentarse del puesto de trabajo no constituirá, en ningún caso, condición más beneficiosa.

Art. 16. *Vacaciones.*—M. C. S. E. queda facultado para fijar los turnos de vacaciones, preferentemente durante el período de junio a septiembre, ambos inclusive, de cada año.

Los trabajadores que las disfruten fuera de dicho período tendrán derecho a incrementar en cinco días sus vacaciones anuales reglamentarias.

Durante el primer trimestre de cada año, los Directores de cada unidad de producción enviarán al Departamento de Prensa el calendario de vacaciones del personal de Redacción, y los Administradores el del resto del personal a la Dirección Económico-Administrativa (Jefatura de Personal). Los calendarios de vacaciones se establecerán conocido el informe del Comité de Empresa del centro.

Las jornadas de trabajo que coincidan con las festividades a que se refiere el artículo 25, 2, de la Ley de Relaciones Laborales, serán compensadas incrementando las vacaciones de los trabajadores que las realicen en la proporción de un día y medio laborable por cada una de dichas jornadas, o con el abono de su importe incrementado en la misma proporción.

La percepción del importe de estos días o su disfrute será a opción del trabajador, debiendo manifestar su deseo en uno u otro sentido, dentro del primer trimestre del año.

Los trabajadores que vengan disfrutando de un mayor número de días de vacaciones del establecido por la Ordenanza Laboral, podrán optar entre mantener dicho régimen o acogerse al que se establece en el párrafo anterior.

Art. 17. *Comisiones consultivas.*—Para perfeccionar el tratamiento de determinadas materias en las que la colaboración de la representación de los trabajadores pueda contribuir a un mejor asesoramiento del Organismo, se establecen las siguientes Comisiones consultivas, que se ocuparán de los temas que se relacionan en cada uno de los apartados siguientes:

- a) Promoción social:
 - Ayudas al estudio.
 - Ayudas a subnormales.
 - Ayudas a pensionistas.
- b) Personal:
 - Plantilla.
 - Incompatibilidades y competencias profesionales.
- c) Tecnología y productividad:
 - Tecnología.
 - Productividad.
 - Formación profesional.
- d) Comercial:
 - Publicidad.
 - Distribución.
 - Promoción de mercados.
- e) Cargos de confianza.
- f) Consejos de Redacción.

Las Comisiones estarán compuestas por seis miembros y un Presidente con voz.

Tres miembros de la Comisión y el Presidente los designará el Director-Gerente del Organismo. Los restantes serán elegidos por el Comité Central de trabajadores u órgano que sustituya a éste en sus funciones conforme a la legislación que en cada momento lo regule.

El procedimiento de actuación de estas Comisiones, en su función asesora, será establecido por la Dirección Gerencia del

Organismo en el plazo de dos meses a partir de la homologación del Convenio, conocido el informe del Comité Central de Empresa.

III. PRODUCTIVIDAD Y RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 18. Conscientes ambas partes de la necesidad de reglamentar la productividad en los distintos estamentos profesionales, así como de instrumentarla adecuadamente mediante la racionalización del proceso productivo, se fijan las siguientes normas para las distintas categorías y grupos que a continuación se detallan:

A) Linotipistas.—Realizarán su cometido procurando que las pruebas aparezcan limpias de erratas ortográficas.

De conformidad con lo previsto en la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa, se clasifican en:

a) Linotipistas preferentes: Son los que dan una producción mínima debidamente corregida de 7.000 letras en teclado de monotipia, 6.000 letras en linotipias o intertypes y 5.000 letras en tipograf, en medidas de 12 a 22 ciceros, con los cuerpos 8 a 10.

b) Linotipistas corrientes: Tendrán esta consideración aquellos cuyo rendimiento sea inferior en mil letras a los mínimos anteriormente señalados.

En ambos casos el cómputo se fija a base de original claramente escrito y redactado.

B) Perforistas o Teclistas.—Los rendimientos mínimos exigidos a los Perforistas o Teclistas son los siguientes:

Categoría	Medida — Ciceros	Cuerpo	Original normal — Caracteres/hora
Perforista o Teclista (cinta justificada)	12 a 28	7-10	8.000
Perforista preferente (cinta justificada)	Menor de 12	43/4-10	7.000
Perforista corriente (cinta justificada)	12 a 28	7-10	7.000
Perforista corriente (cinta justificada)	Menor de 12	43/4-10	5.000
Perforista preferente (cinta sin justificar)	—	—	10.000
Perforista corriente (cinta sin justificar)	—	—	9.000

A los efectos de lo previsto en el cuadro anterior, se entiende que la producción estará debidamente corregida y se entiende por original normal el procedente de máquinas de escribir, teletipos o dex, que no tengan más de un 10 por 100 de corrección alterna, así como los manuscritos de buena legibilidad.

C) Cajistas.—La producción mínima de los Cajistas oficiales de primera y segunda cuya función sea componer, fundir, montar cabezas y distribuir, se fija en 25-30 líneas columna hora, cuando trabajen en máquinas «Ludlow» o «Nebitype», teniendo en cuenta para esta contabilización el ancho de una columna hasta 12 ciceros y supuesto que dispongan de original claramente escrito.

Para los Cajistas cuya función sea componer, fundir, montar anuncios y distribuir, se multiplicará el número de columnas que contengan cada anuncio por el coeficiente 1,50.

El Cajista cuya función sea montar páginas dispondrá de treinta minutos, como máximo, para el montaje de una página cuando el formato sea tabloide, y de cincuenta minutos cuando se trate de formato normal, siempre que disponga del material necesario.

D) Correctores.—Son los encargados de corregir ortográfica y tipográficamente las pruebas de imprenta. Ocuparán preferentemente esta plaza los que hayan desempeñado anteriormente la profesión de Oficiales Cajistas, Atendedores o Linotipistas y tengan los necesarios conocimientos gramaticales. Firmarán las pruebas que corrijan, responsabilizándose de las mismas.

La producción mínima será de 20.000 caracteres hora cuando trabajen con Atendedor y 18.000 cuando lo hagan sin él.

E) Esterotipia.—La Sección de Esterotipia tiene como misión hacer matrices con cartones especiales en prensa o calandra, con el relieve adecuado para obtener la máxima calidad de las planchas, así como la fundición de las mismas, calibrando y fresando.

Son Oficiales de primera los que obtienen las matrices y los que funden las planchas. Son Oficiales de segunda los que fresan las planchas y calzan los cartones, efectuando el resto de las funciones de su categoría para realizar el trabajo en el menor tiempo posible. Los Oficiales de tercera son los que hacen el recorrido de las planchas y se encargan de la calibradora.

Se fija un tiempo máximo de quince minutos para la entrega de la última matriz, contados a partir de la recepción de la última o últimas ramas.

Para la entrega a la rotativa de la última plancha o planchas se concederán quince minutos, como máximo, contados a partir de la recepción de la última matriz.

F) Rotativas.—El personal de esta sección tiene como misión la impresión del periódico con las planchas que le facilite la

Sección de Esterotipia. Es deber del Jefe de Sección o del Oficial primero la revisión y comprobación de la calidad de las referidas planchas, así como de la buena impresión y presentación del periódico.

Se concederán diez minutos como máximo para el comienzo de la tirada, a partir de la recepción de la última plancha que entregue la Sección de Esterotipia.

El Jefe de Sección u Oficial primero dará cuenta, mediante un parte diario, de las incidencias y desarrollo del tiraje del periódico.

G) Los trabajadores de todas las secciones de talleres están obligados a cumplimentar un parte diario en el que quede reflejada la producción realizada dentro de su jornada.

H) Redacción y Administración.—Con el fin de controlar la productividad de los trabajadores de Redacción y Administración, se instrumentarán oportunamente los mecanismos necesarios de verificación. Como primer paso, se establece en todas las unidades de producción, y referidos a estos dos grupos profesionales, un parte diario de cumplimiento de horario, así como del contenido del trabajo realizado durante el mismo, que presentará cada trabajador a su Jefe inmediato, quien, a su vez, lo hará llegar al Director y Administrador. A estos partes tendrá acceso, cuando lo solicite, el Comité de Empresa de cada centro de trabajo.

Art. 19. M. C. S. E. estudiará los casos excepcionales en los que determinadas características de un centro de trabajo concreto pudieran incidir sobre las normas señaladas en el artículo anterior, conocido el informe del Comité de Empresa correspondiente.

Art. 20. Pactos especiales.—Durante la vigencia del presente Convenio, en casos especiales, y siempre por razones que afecten a la productividad, M. C. S. E. podrá convenir pactos de grupo, de Centro de trabajo o acuerdos territoriales con la intervención asesora del Comité de Empresa.

Las relaciones nacidas de dichos pactos se regirán por el contenido de los mismos en la extensión, forma y tiempo que en ellos se establezca.

Las condiciones económicas derivadas de dichos acuerdos no podrán ser nunca inferiores a las previstas en el presente Convenio.

IV. CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 21. 1. Se establece un plus de asistencia de 5.000 pesetas, abonable en catorce mensualidades, que representa el reparto lineal del 11 por 100 de incremento sobre la masa sa-

larial de 1978, autorizado por el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, en función de la jornada completa de trabajo.

El plus de asistencia corresponde al total de las jornadas laborales completas comprendidas en cada mensualidad. Este plus se abonará cada mes en la cuantía que corresponda a las jornadas efectivamente trabajadas, salvo en las vacaciones reglamentarias y en las pagas extraordinarias de 18 de julio y Navidad, en las que se abonará íntegro.

El personal en baja por enfermedad percibirá el plus de asistencia en su totalidad a partir del día octavo de la baja, inclusive.

Se abonará íntegro dicho plus de asistencia al personal en baja por accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad, operación quirúrgica o que durante la enfermedad común o accidente no laboral se halle hospitalizado por prescripción facultativa.

Igualmente se abonará en los casos de ausencia justificada de los representantes sindicales por razón de su misión específica.

Dicho plus será incrementado en un 8 por 100 por el concepto de participación en beneficios y no será computado para el cálculo del valor de la hora extraordinaria.

2. Los Aprendices de primer año percibirán el 60 por 100 del plus a que se refiere el apartado 1 de este artículo, en las condiciones generales establecidas. Los de segundo año percibirán el 70 por 100 y los de tercer año y Aspirantes de Administración el 80 por 100.

3. El plus a que se refieren los apartados anteriores se reducirá proporcionalmente para el personal que no realice la jornada completa correspondiente.

4. Con efectos a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, y en consideración a las especiales características que afectan a la residencia en los territorios insulares, el personal adscrito a los centros de trabajo de Palma de Mallorca y Las Palmas de Gran Canaria percibirá la cantidad equivalente a un 5 por 100 de incremento sobre su salario base reglamentado, abonable en las catorce pagas, y en concepto de «plus de insularidad».

5. Los pluses de actividad y asistencia del Convenio Colectivo de 1977-78 mantendrán esta naturaleza, aunque en lo sucesivo se acumulen sus respectivos importes entre sí, no computándose a efectos de horas extraordinarias al igual que los pluses de Convenios anteriores.

A efectos de deducción al personal en baja por enfermedad, el descuento del plus de asistencia se efectuará solamente sobre el establecido en este Convenio.

Art. 22. *Cantidad abonable en marzo y octubre.*—«Medios de Comunicación Social del Estado» distribuirá entre el personal a su servicio la cantidad de 144.263.000 pesetas que resulta de incrementar el importe de 133.577.000 pesetas en su 8 por 100 en concepto de participación en beneficios. Dicha distribución se efectuará en proporción a los salarios iniciales que fija la tabla del artículo 53 de la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa y a la correspondiente antigüedad.

Dicha cantidad será abonada al 50 por 100 en los meses de marzo y octubre. El pago que se efectúe en el mes de marzo corresponde al primer semestre, y el abonable en octubre al segundo semestre del año.

Las cantidades que se perciban por este concepto no se computarán para el cálculo del valor de la hora extraordinaria.

Art. 23. *Revisión durante la vigencia.*—Durante el segundo semestre de vigencia del presente Convenio, si el Gobierno acordase revisar los criterios salariales recogidos en el Real Decreto-ley 49/1978, o disposiciones legales que sobre la materia estuviesen vigentes, se acomodarían las mejoras económicas establecidas en los artículos 21 y 22 a cuanto se autorice en su caso.

Art. 24. *Sueldo único.*—Cada trabajador no podrá percibir de M. C. S. E. más de un sueldo, que será el correspondiente a la categoría en que se encuentre clasificado y a su jornada de trabajo, sin perjuicio de que las cantidades que discrecionalmente se le puedan asignar por otras funciones que realice fuera de su jornada laboral no sean inferiores a las que por Ordenanza Laboral o Convenio le puedan corresponder por este trabajo.

Art. 25. *Personal en servicio militar.*—Los trabajadores que se incorporen a filas tendrán reservados sus puestos de trabajo durante el periodo que comprenda el servicio militar reglamentario y dos meses más, computándose dicho periodo de tiempo, que no excederá de dos años, a efectos de antigüedad.

El personal fijo que se incorpore al servicio militar y tenga una antigüedad mínima de dos años en la Empresa, tendrá derecho, mientras permanezca en aquella situación, a percibir una gratificación equivalente al 50 por 100 del salario base fijado por la Ordenanza Laboral para su categoría y de su correspondiente antigüedad.

Los que reuniendo iguales requisitos tengan reconocidos en su cartilla de la Seguridad Social a la esposa, hijos o padres a su cargo, percibirán una gratificación equivalente al 70 por 100 de los haberes líquidos que estuviesen acreditados en la fecha de su incorporación al servicio militar, garantizándose, en todo caso, la totalidad del salario base reconocido para su categoría laboral y la correspondiente antigüedad.

Cuando por cualquier causa, y debidamente autorizado, este personal realice trabajos retribuidos en M. C. S. E. durante el tiempo de su servicio militar, percibirán, en su caso, la diferencia hasta el sueldo que le corresponda.

Art. 26. *Telefonistas.*—El personal al servicio de las centrales telefónicas que realice la jornada reglamentaria de seis horas, será equiparado, a efectos económicos, a los Oficiales administrativos de segunda, al cumplir tres años ininterrumpidos de antigüedad en M. C. S. E.

Art. 27. *Almaceneros y Cobradores.*—Los Almaceneros y Cobradores incorporados como personal fijo en las plantillas de las distintas unidades de producción serán equiparados, a efectos económicos, a los Oficiales administrativos de segunda cuando hayan cumplido tres años ininterrumpidos en aquella situación.

Art. 28. *Situaciones de incapacidad o invalidez.*

1. *Incapacidad laboral transitoria.*—M. C. S. E. abonará al trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria la diferencia entre las prestaciones económicas que le abone la Seguridad Social y su salario real, con excepción de lo establecido para el plus de asistencia en el artículo 21.

Cuando la incapacidad proviniese de accidente de trabajo o enfermedad profesional producida al servicio de M. C. S. E., se le abonará la diferencia completa entre el total de sus retribuciones, incluido el plus de asistencia íntegro y las prestaciones económicas que abone la Seguridad Social. Igual procedimiento se aplicará en los supuestos de baja por maternidad, operación quirúrgica o cuando por prescripción facultativa el trabajador permanezca hospitalizado.

2. *Invalidez provisional.* Cuando la situación fuese de invalidez provisional, el trabajador que hubiese cumplido cinco años de antigüedad en la Empresa percibirá del complemento a que se refiere el párrafo anterior una fracción equivalente al 20 por 100 del mismo en función de cada año de antigüedad que supere dicho quinquenio. El complemento será del 100 por 100 cuando el trabajador tuviese diez años de antigüedad en la Empresa.

Esta medida no tendrá carácter retroactivo, sin perjuicio de que M. C. S. E. pueda considerar situaciones anteriores, sobre las que resolverá en todo caso de forma discrecional.

3. *Invalidez permanente.*—En los casos de invalidez permanente, parcial o total, si ésta procede de accidente laboral o enfermedad profesional producida al servicio de M. C. S. E., éste dará al interesado un trabajo adecuado a su estado y, en todo caso, le abonará la diferencia entre la pensión que perciba de la Seguridad Social y la totalidad de su sueldo real.

Si percibiese indemnización a tanto alzado, M. C. S. E. deberá acomodarle a un puesto adecuado a sus condiciones físicas, manteniéndole el salario real que tuviere.

Si esta invalidez, tanto en grado de parcial como de total, proviniese de enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador que llevase como mínimo cinco años de trabajo efectivo en M. C. S. E. será destinado a un puesto de trabajo acomodado a sus aptitudes y se le acreditarán los haberes correspondientes al mismo, respetándole su antigüedad en la Empresa. Si el trabajador no aceptase esta posibilidad, podrá optar por la percepción de una indemnización de la misma cuantía que la fijada por la Seguridad Social en los supuestos en que ésta conceda indemnización a tanto alzado o de doce mensualidades de la pensión que le fije si éste fuera el sistema adoptado, conforme a las normas de la Seguridad Social.

Art. 29. *Participación en beneficios.*—Durante el presente año 1979 el artículo 30 del Convenio anterior excepcionalmente no será de aplicación.

V. MEJORAS SOCIALES

Art. 30. Las prestaciones concedidas en los casos de jubilación por la correspondiente Mutualidad, cuando dicha jubilación se produzca a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se complementarán por la Empresa, con sujeción a la siguiente escala:

- Por treinta años de servicio, el total de la diferencia.
- De veinticinco a veintinueve años, el 90 por 100 de la diferencia.
- De veinte a veinticuatro años de servicio, el 80 por 100 de la diferencia.
- De quince a diecinueve años de servicio, el 75 por 100 de la diferencia.
- De diez a catorce años de servicio, el 70 por 100 de la diferencia.

No tendrán derecho a este complemento de jubilación quienes lleven menos de diez años de servicio activo en la Empresa.

Los complementos de jubilación a que se refiere este artículo se computarán en función de la diferencia que resulte entre la cuantía de la pensión reconocida por la Entidad gestora y los ingresos brutos fijos.

Los complementos de jubilación a que se refiere la escala anterior serán concedidos únicamente a quienes se jubilen cum-

plidos los sesenta y cinco años y antes de cumplir los sesenta y seis años de edad.

La jubilación antes o después de este tope de edad podrá ser objeto de pacto entre M. C. S. E. y el trabajador, siempre con el informe del Comité de Empresa correspondiente.

Durante el primer semestre de vigencia del presente Convenio M. C. S. E. incrementará de común acuerdo con el Comité Central los complementos de jubilación de inferior cuantía, hasta un mínimo a determinar en este primer semestre, teniendo en cuenta la pensión que el personal jubilado perciba en la actualidad de la Mutualidad o Mutualidades correspondientes.

Art. 31. Complementos y subsidios de viudedad y orfandad. Al fallecimiento del trabajador que haya servido en M. C. S. E. el periodo de carencia exigido por las disposiciones vigentes en materia de Seguridad Social, siempre que tenga hijos menores de veintiún años y hasta que no excedan de esa edad, M. C. S. E. abonará a la viuda, en todo caso, o al viudo incapacitado, un complemento sobre la pensión que le asigne la Mutualidad y/u otras Entidades hasta el importe total del salario bruto fijo. Tendrán derecho a este complemento los hijos menores de veintiún años en el caso de que no existan el padre o la madre acreedores al mismo.

Si la muerte se produjese por accidente de trabajo o enfermedad profesional contraída durante su servicio a M. C. S. E., no se exigirá antigüedad alguna para percibir los complementos citados, por lo que, en este caso, los beneficiarios percibirán el salario bruto fijo o la correspondiente diferencia, en su caso.

Art. 32. M. C. S. E. concederá a las viudas y en todo caso a los viudos incapacitados, y, en su defecto, a los huérfanos de los trabajadores que no hayan cumplido los veintiún años de edad, y a falta de éstos, a la madre en estado de viudedad que dependiera del trabajador que fallezca, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio y que no puedan ser beneficiarios de cuanto se establece en el artículo anterior un complemento sobre la pensión que les asignase la Seguridad Social que garantice, en todo caso, la percepción de 20.000 pesetas mensuales.

Este complemento se establece con independencia de lo previsto en el artículo 36, como «Ayuda a hijos subnormales».

Art. 33. Seguro colectivo de vida.—El Organismo, con la intervención del Comité Central de los Trabajadores, gestionará la contratación de una póliza de seguro de vida con vigor del 1 de abril al 31 de diciembre de 1979, extensigle a toda la plantilla.

El 100 por 100 de la prima correspondiente será costeadada por el Organismo.

Art. 34. Formación y promoción profesional.—Cuando M. C. S. E. organice cursos destinados a la formación, promoción o reconversión profesional de sus trabajadores y su costo sea sufragado por él en todo o parte, comprendiendo dentro de dichos gastos los de matriculación, material docente y cualquier otro relacionado con dichos cursos, así como los de desplazamiento y dietas del personal que a ellos asistan, dicho importe total será comunicado a los Comités de Empresa de las Unidades de Producción afectadas para su conocimiento.

El trabajador que participe en los referidos cursos se obliga a reembolsar a M. C. S. E. la parte proporcional que le pudiese corresponder en los gastos del curso, sin exclusión alguna, siempre que hayan sido abonados por M. C. S. E., cuando resolviese voluntariamente su contrato con éste, por causas a distintas a las previstas en el artículo 21.2 de la Ley de Relaciones Laborales o diese lugar a despido declarado procedente dentro del primer año, a contar desde el comienzo del curso.

Si dicha resolución o despido se produce con posterioridad a dicho primer año, la obligación queda reducida al 50 por 100, y si se produjese en el tercer año, a un 25 por 100.

Art. 35. Ayudas al estudio.—M. C. S. E. distribuirá entre su personal reglamentado un fondo de 3.000.000 de pesetas a través de la Comisión Consultiva correspondiente.

Art. 36. Ayuda a hijos subnormales.—A partir de la entrada en vigor del presente Convenio M. C. S. E. abonará mensualmente 5.000 pesetas a los trabajadores que tengan reconocida la prestación de la Seguridad Social por hijos subnormales, o que aun cuando no la tuviesen M. C. S. E. los considerase acreedores a ello por este motivo. M. C. S. E. podrá abonar dicha cantidad directamente al Centro que corresponda en los casos de enseñanza o asistencia gratuitas.

Art. 37. Derecho preferente del personal vinculado al Organismo.

1. Las viudas o viudos de los trabajadores que hayan prestado servicio a M. C. S. E. o en la extinguida Delegación Nacional de Prensa y Radio del Movimiento y que no hubiesen cumplido los cincuenta y cinco años de edad tendrán derecho preferente en igualdad de condiciones para ingresar al servicio de M. C. S. E. Las viudas que se acojan a los beneficios de este apartado no tendrán derecho al complemento referido en los artículos 31 y 32.

2. Para todos los puestos de trabajo en los que se requiera estar en posesión del correspondiente título tendrán preferencia, en igualdad de condiciones, los trabajadores que hubiesen realizado los estudios correspondientes durante la prestación de sus servicios en M. C. S. E. o en la extinguida Delegación Nacional de Prensa y Radio del Movimiento.

VI. DISPOSICIONES VARIAS

Art. 38. Vinculación a la totalidad.—En el supuesto de que la Dirección General de Trabajo no aprobase alguno de los artículos del presente Convenio, éste quedaría sin efecto, debiendo reconsiderarse totalmente su contenido, salvo que la parte afectada renunciara expresamente a su impugnación.

Art. 39. Compensaciones y absorciones.—Las mejoras económicas de todo orden que se establecen en el presente Convenio serán compensables y absorbibles con los aumentos de retribución que, cualquiera que sea su carácter, se establezcan por normas legales posteriores a la fecha de entrada en vigor del mismo.

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 consideradas y en cómputo anual, superan el nivel total del mismo.

Art. 40. Control del plus de nocturnidad.—M. C. S. E., conjuntamente con los Comités de Empresa, se compromete a controlar rigurosamente el abono de cantidades por el concepto de «Trabajo Nocturno», de acuerdo con el número de horas realmente trabajadas.

Art. 41. Reconocimiento médico anual.—M. C. S. E. dispondrá que se realice a todos los trabajadores de la Empresa, y éstos vendrán obligados a aceptarlo, un reconocimiento médico cada seis meses para el personal con puesto de trabajo en ambiente tóxico, y anual para el resto de los trabajadores.

VII. DISPOSICION TRANSITORIA

Art. 42. Personal procedente de otros Organismos.—El presente Convenio será de aplicación en todo su articulado a los trabajadores que, por imperativo legal, hayan sido adscritos a la plantilla de M. C. S. E. o tengan derecho a ello.

VIII. COMISION PARITARIA

Art. 43. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 38/1973, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, se crea una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, estudio y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio.

Art. 44. Son funciones específicas de dicha Comisión Paritaria las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. Estudio de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
4. Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

Art. 45. La Comisión Paritaria estará compuesta por un Presidente, un Secretario y doce Vocales, seis designados por la representación de los trabajadores y otros seis por M. C. S. E.

El Presidente y el Secretario de dicha Comisión serán elegidos de entre sus miembros por la propia Comisión. En caso de desacuerdo se solicitará su nombramiento a la autoridad laboral.

Art. 46. La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las representaciones.

Art. 47. La Comisión Paritaria podrá actuar por medio de ponencias para considerar asuntos especializados. En todo caso la composición de dichas ponencias tendrá carácter paritario.

Art. 48. Para que sean válidas las reuniones de la Comisión Paritaria será necesaria al menos la asistencia de cuatro de los Vocales designados por la representación de los trabajadores.

Art. 49. Están facultados para plantear cuestiones derivadas de la aplicación del presente Convenio ante la Comisión Paritaria la Dirección de M. C. S. E. y la representación de los trabajadores por sí o a petición de cualquier trabajador incluido en el ámbito personal del Convenio.

Art. 50. La Comisión Paritaria será convocada por su Presidente, de acuerdo con las disposiciones vigentes, y a solicitud de cualquiera de las dos partes que la integran.

Art. 51. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9.º, párrafo 2.º, de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, la Comisión Paritaria decidirá, en el plazo de diez días, por acuerdo mayoritario simple de cada una de las dos representaciones que la integran. Si este acuerdo mayoritario no se hubiese producido, el Presidente de la Comisión Paritaria remitirá lo actuado a la autoridad laboral que hubiese homologado el Convenio dentro del plazo de tres días, a contar desde el siguiente al de la fecha en que se hubiese adoptado la decisión.

13857

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de ámbito nacional para la Industria Azucarera y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo de ámbito nacional para la Industria Azucarera; y