

## Convenio Colectivo Prensa No Diaria de Madrid

<b>ÁREA</b>	Madrid	<b>ÁMBITO FUNCIONAL</b>	Autonómico
<b>CÓDIGO</b>	28003215011982	<b>ACTUALIZACIÓN</b>	1995/07/31
<b>VIGENCIA</b>	1995/01/01 — 1995/12/31	<b>DURACIÓN</b>	UN AÑO
<b>PUBLICACIÓN</b>	BOCM 180		
<b>URL</b>	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-prensa-no-diarria-de-c-autonoma-de-madrid/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-prensa-no-diarria-de-c-autonoma-de-madrid/</a>		

### Resumen

Convenio Colectivo Prensa No Diaria. Última actualización a: 31-07-1995 Vigencia de: 01-01-1995 a 31-12-1995. Duración UN AÑO. Última publicación en BOCM 180.

### Convenio

### Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOCM. Núm. 180, 31 DE JULIO DE 1995)

Examinado el texto del convenio colectivo del sector «Prensa no Diaria», suscrito por ARI y Unión General de Trabajadores, el día 1 de julio de 1995, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, y el artículo 2 del mencionado Real Decreto, esta Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales

ACUERDA

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.



## PREÁMBULO AL CONVENIO COLECTIVO DE «PRENSA NO DIARIA» DE LA PROVINCIA DE MADRID

El presente convenio colectivo lo suscriben la Central Sindical Unión General de Trabajadores (UGT), en representación de los trabajadores, y a la Asociación de Revistas de Información (ARI), en representación de las empresas del sector. Ambas partes se reconocen la capacidad negociadora necesaria para la firma del presente convenio.

### **CAPÍTULO I.- Disposiciones generales**

---

#### **Artículo 1.º Ámbito territorial.**

Las normas del presente convenio son de aplicación a todas las empresas que editen publicaciones periódicas no diarias, sujetas a la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa, dentro del ámbito territorial de Madrid y su provincia.

#### **Artículo 2.º Ámbito personal.**

Afectará a la totalidad de los productores, tanto fijos como eventuales, que trabajen por cuenta de las citadas empresas.

#### **Artículo 3.º Ámbito temporal.**

La vigencia del presente convenio será desde 1 de enero de 1995, sea cual fuere la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, y tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 1995.

De cualquier modo, las condiciones económicas acordadas en el presente convenio entrará en vigor retroactivamente el 1 de enero de 1995.

Este convenio se prorrogará, salvo denuncia de las partes de año en año.

Cualquiera de las partes negociadoras podrá pedir la revisión del convenio, mediante escrito razonado que deberá remitir a la otra parte con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Igual comunicación se remitirá a la Dirección Provincial de Trabajo, a los solos efectos de registro y constancia de la denuncia.



#### **Artículo 4.º Compensación de mejoras.**

Las mejoras pactadas en este convenio no serán absorbibles, salvo cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo actual serán más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente convenio.

#### **Artículo 5.º Respeto de las mejoras adquiridas.**

Las empresas afectadas por el presente convenio respetarán las condiciones más beneficiosas y ventajas concedidas a sus trabajadores, antes o después de su aprobación.

#### **Artículo 6.º Revisión económica.**

Durante el período de vigencia de este convenio se pacta un incremento salarial del 3,5 por 100 en forma en que queda reflejado en las tablas salariales adjuntas.

#### **Artículo 7.º Condiciones especiales.**

Los incrementos salariales y su posible revisión económica establecidos en el presente convenio no serán de necesaria u obligatoria aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situación de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1993 y 1994. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para los años 1995 y 1996.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores jurados de cuentas) que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, las empresas de menos de 25 trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, sustituirán el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en el párrafo anterior para demostrar, fehacientemente la situación de pérdidas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar de mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.



## **CAPÍTULO II.- Promoción, ascensos, formación y sanciones**

---

### **Artículo 8.º Vacantes y nuevos puestos de trabajo.**

Siempre que se produzca una vacante o sea preciso cubrir puestos de trabajo se comunicará a todo el personal de la empresa, con una antelación mínima de quince días para cubrir el puesto por medio de un aviso en el tablón de anuncios, en el que deberá figurar los siguientes requisitos:

- a) Conocimiento que se exigen o titulación requerida.
- b) Categoría dentro de la empresa del puesto a ocupar, con definición de las funciones a desempeñar.
- c) Salario a percibir, con determinación de las cantidades brutas y líquidas.
- e) Programa de las pruebas a realizar en su caso y fecha de las mismas, especificando la composición del tribunal calificador.

### **Artículo 9.º Formación y promoción.**

Cualquier trabajador con más de tres años de permanencia en su sección o departamento, y mismo puesto de trabajo, que desee complementar sus conocimientos y formación con vistas a solicitar un cambio de puesto de trabajo o ascenso, podrá emplear un tercio de su jornada laboral durante un período de seis meses, en conocer y practicar las actividades de otra sección o departamento.

Los botones antes de cumplir los 18 años de edad, tendrán derecho a permanecer tres meses, con carácter de aprendizaje en cualquiera de los departamentos existentes en la empresa siempre que las necesidades orgánicas del trabajador lo permitan.

Las solicitudes de formación y promoción a otros puestos de trabajo se realizarán por el interesado mediante escrito dirigido a la dirección de la empresa, que la atenderá por riguroso orden de presentación previo informe al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

### **Artículo 10. Normas para cubrir plazas.**

Para cubrir vacantes o nuevas plazas, se tendrán siempre en cuenta las siguientes normas:

- 1.ª Tendrán siempre preferencia en igualdad de condiciones, tanto al efectuar pruebas de ingreso como para cubrir vacantes, los empleados de dicha empresa, sea cual fuere su categoría aunque con prioridad el de categoría inferior.
- 2.ª Con una misma puntuación, tendrá preferencia el trabajador de más antigüedad en la empresa.



3.ª En caso de no reunir los empleados solicitantes los requisitos exigidos por la vacante o nueva plaza, a juicio del tribunal calificador, la empresa podrá cubrir la misma con personal ajeno.

4.ª En el caso de plazas de nueva creación de acuerdo con la ordenanza laboral vigente, la empresa atenderá las solicitudes de los minusválidos que concurren a concurso oposición para cubrir estos puestos, siempre que sus condiciones físicas les permita realizar el trabajo, de acuerdo con el criterio de la empresa oído el comité o los Delegados de Personal.

### **Artículo 11. Tribunal calificador.**

El tribunal calificador de las pruebas a realizar para cubrir puestos de nueva creación o vacantes, estará compuesto por los siguientes miembros:

Tres elegidos por la empresa.

Dos miembros elegidos entre los trabajadores que ocupen categoría igual o similar a la del puesto a cubrir.

Un representante del comité o delegado de personal que actuará como secretario.

Los cinco primeros miembros deberán estar plenamente cualificados para la evaluación de las pruebas a realizar por los candidatos. El sector en la condición en que actúa, será asesorado por los trabajadores que tengan suficiente conocimiento específico.

El resultado de las pruebas se hará público en el tablón de anuncios.

Siempre podrá ser solicitada, por el personal de la plantilla que no superó las pruebas, nueva convocatoria con el personal ajeno a la empresa.

### **Artículo 12. Período de prueba de ingreso o ascenso.**

El período de prueba de ingreso o ascenso de categoría no podrá exceder, para los redactores y resto del personal, de los siguientes periodos: Técnicos titulados y redactores: tres meses.

Resto de personal: un mes.

No cualificados: quince días.

Durante el período de prueba se percibirá el salario correspondiente a la categoría que se ocupe.

El personal que no supere el período de prueba de ascenso, volverá a ocupar el mismo puesto que desempeñaba antes de iniciarse dicha prueba de ascenso.



### **Artículo 13. Sanciones.**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 87 y siguientes de la Ordenanza Laboral de Prensa, así como a lo que sobre sanciones se determine en la legislación vigente.

El comité y los Delegados de Personal serán informados previamente por la dirección, de las sanciones que se impongan por la comisión de faltas calificadas de graves y muy graves. Igualmente se le informará antes de proceder a cualquier despido disciplinario.

## **CAPÍTULO III.- Jornada, vacaciones, permisos y licencias**

---

### **Artículo 14. Jornada laboral.**

La jornada laboral máxima será de 36 horas semanales. Se establecen dos días de descanso semanal. La dirección y los representantes del personal acordarán la duración de la jornada continuada diaria, salvo en aquellos servicios que por su naturaleza y justificación exijan jornada partida. Desde el 15 de junio al 15 de septiembre la jornada semanal será de 35 horas. A partir de la vigencia del presente convenio, las empresas abonarán 930 pesetas en concepto de ayuda de comida, cuando se imponga la jornada partida a aquellos productores que la tuvieran continuada. De igual manera, las empresas que tuvieran establecida la jornada partida abonarán a sus productores la cantidad de 930 pesetas diarias en concepto de ayuda de comida, o caso contrario, les concederá un descanso para comer de 2,30 horas, si el trabajador, o los trabajadores, renunciarán a ese período de descanso, por disfrutar de otro de menor duración, a su conveniencia, no tendrán derecho a percibir la ayuda de comida.

### **Artículo 15. Vacaciones.**

Todos los trabajadores disfrutarán de un mes de vacaciones anuales retribuidas entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, previo acuerdo de la empresa y los delegados de los trabajadores. Si por cualquier causa la empresa dispone para el disfrute de las vacaciones fecha distinta a las acordadas en este convenio, compensará al personal afectado con tres días más de vacaciones.

Si el cambio de la fecha del disfrute de las vacaciones se realiza a instancias del trabajador, éste no tendrá derecho a disfrutar ningún día de compensación por dicho cambio.

No podrá iniciarse el disfrute de las vacaciones, en domingo festivos, ni en día que coincida con el descanso semanal del trabajador.



## **Artículo 16. Permisos por embarazo y parto.**

A la mujer trabajadora en baja por embarazo se le actualizará el sueldo de acuerdo con los aumentos salariales que realice la empresa durante ese periodo y el tiempo que al resto de los trabajadores.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.

## **Artículo 17. Permisos y licencias.**

Todo trabajador avisando con antelación y justificando posteriormente los motivos, tendrá derecho a licencia o permiso retribuido, en los siguientes supuestos y por la duración que se indica:

Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.

Cinco días en caso de fallecimiento o enfermedad grave de padres, hijos y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Tres días en caso de traslado de domicilio habitual.

Cuatro días naturales en caso de nacimiento de hijo, aunque éste tenga lugar fuera del lugar de residencia del trabajador.

Dos días para asuntos propios, previa comunicación con 48 horas de antelación.

Los días 24 y 31 de diciembre.

En todo lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto, en materia de permisos y licencias, en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

## **CAPÍTULO IV.- Categorías y retribuciones**

---

### **Artículo 18. Salario base.**

Todo trabajador percibirá un solo salario base de acuerdo con la categoría que esté clasificado y su correspondiente horario de trabajo, y que será el que figura en la tabla salarial como anexos I y II.



## **Artículo 19. Complemento de antigüedad.**

Todo el personal incluido en el presente convenio percibirá un complemento personal de antigüedad, consistente en el abono de incrementos, sobre salario base fijado en las tablas salariales anexas, por los porcentajes que se indican a continuación:

A los tres años: 7 por 100.

A los seis años: 14 por 100.

A los nueve años: 21 por 100.

A los doce años: 25 por 100.

A los dieciséis años: 33 por 100.

A los diecinueve años: 40 por 100.

A los veintidós años: 47 por 100.

A los veinticinco años: 54 por 100.

A los veintiocho años: 60 por 100.

Estos porcentajes se entienden sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

La fecha inicial para la determinación del complemento de antigüedad será la de ingreso en la empresa.

## **Artículo 20. Plus de convenio.**

Se establece un plus de convenio, que se abonará mensualmente, incluidas las pagas extraordinarias, de junio y Navidad, por el importe que se establece para cada categoría en la tabla salarial que figura como anexos I y II.

## **Artículo 21. Plus de titularidad.**

Se mantiene, por su importe actual de 7.650 pesetas, el plus de titularidad o «plus del artículo 48» que perciben todos los redactores titulados.

## **Artículo 22. Plus de libre disposición.**

El personal que preste servicios en régimen de libre disposición percibirá en concepto de «Plus de



libre disposición», las cantidades previstas en el artículo 53 de la Ordenanza Laboral, por importe del 35 por 100 de la cantidad consignada como salario base de la tabla salarial de la mencionada ordenanza.

### **Artículo 23. Horas extraordinarias.**

Cuando por necesidades del servicio sea necesario realizar horas extraordinarias, éstas se abonarán por el importe que se establece, para cada categoría en las tablas salariales anexas.

Cuando una empresa, por necesidades de trabajo supere en un cuarto la jornada laboral considerada en su conjunto, vendrá obligada a contratar nuevo personal para reajustar su jornada laboral.

### **Artículo 24. Plus de distancia y transporte.**

Como compensación de los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de esta localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso, se establece un complemento extrasalarial por importe de 5.500 pesetas mensuales que se abonará a todas las categorías, sea cual fuere la duración de su jornada.

Este plus extrasalarial no computará para el cálculo de la paga de beneficios, y no se abonará en las gratificaciones extraordinarias de Navidad y junio.

### **Artículo 25. Pagas extraordinarias.**

Se mantienen las pagas extraordinarias de junio y Navidad que se abonarán antes del 30 de junio y el 22 de diciembre, respectivamente.

### **Artículo 26. Paga de beneficios.**

Se establece como cantidad a pagar por la llamada paga de beneficios el resultado de dividir por doce del total de las cantidades percibidas por el trabajador en el último año (sobre las doce mensualidades más gratificaciones de junio y Navidad, exceptuándose del cómputo anual las cantidades percibidas por el concepto de plus de distancia y transporte) y será dentro del primer trimestre natural del año.



## **Artículo 27. Equiparación económica.**

Los ayudantes de redacción, que realicen tareas de redactores, quedarán equiparados económicamente a éstos, siempre que ejerzan idénticas funciones, a excepción del plus de titularidad o «plus del artículo 48».

## **Artículo 28. Paga extraordinaria de antigüedad.**

Se mantiene la paga extraordinaria de antigüedad establecida en los anteriores convenios colectivos, por lo que a todo el personal que cumpla los diez primeros años de antigüedad al servicio de la empresa durante la vigencia del presente convenio le será abonada, por una sola vez, una paga extraordinaria. Asimismo, quedan consolidadas las pagas a los 20, 30 y 40 años de servicio que establece el artículo 82 de la Ordenanza Laboral de Prensa.

Estas pagas se abonarán por los conceptos de salario base, antigüedad y plus convenio.

## **Artículo 29. Dietas.**

Cuando por razones de trabajo el trabajador tenga que desplazarse fuera de la provincia percibirá, en concepto de dieta, para manutención y hospedaje las siguientes cantidades: 9.300 pesetas diarias para España y 18.600 pesetas diarias para el extranjero. En el último supuesto, cuando la dieta fijada no alcance a cubrir los gastos realizados por el trabajador, la empresa abonará la diferencia entre la dieta estipulada y los gastos efectuados, siempre que éstos lo hayan sido en establecimientos clasificados de tres estrellas, o similares, y previa justificación de los mismos.

Cuando por razones de trabajo se necesite comer fuera del domicilio, la empresa abonará 2.100 pesetas por comida.

Las empresas abonarán a los trabajadores que utilicen su propio vehículo como medio de transporte la cantidad de 30 pesetas por kilómetro (motor de gasolina) o 23 pesetas por kilómetro (motor gasoil), cantidad en que se incluyen todos los gastos; no obstante, cuando la empresa ponga a disposición del trabajador un vehículo y éste lo rechace por preferir el suyo propio, las cantidades fijadas en este artículo se reducirán en un 40 por 100.

## **Artículo 30. Paga de nupcialidad y natalidad.**

Las empresas abonarán a los trabajadores una paga extraordinaria por el concepto de nupcialidad por el importe de 26.600 pesetas y otra paga de natalidad por el importe de 35.400 pesetas por cada hijo



nacido.

### **Artículo 31. Paga de jubilación.**

Toda persona que se jubile, percibirá por parte de la empresa una llamada «paga de jubilación», que se abonará por una sola vez y consistirá en el total de una retribución de su salario mensual, por todos los conceptos.

### **Artículo 32. Desgaste de material.**

Aquellas empresas que no proporcionen equipo fotográfico a sus trabajadores, habrán de pactar con la parte interesada el pago de un complemento en concepto de desgaste de material y roturas en caso de servicio, cuya cuantía será de 8.500 pesetas mensuales. En caso contrario, la empresa cubrirá todos los gastos de reparación y reposición de los equipos.

### **Artículo 33. Incapacidad laboral transitoria.**

Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán a sus trabajadores en situación de, invalidez laboral transitoria, por enfermedad común o accidentes de trabajo, la diferencia entre el salario convenio y las cantidades que el trabajador tuviera que percibir con cargo a la Seguridad Social, desde el primer día en caso de accidente de trabajo y desde el cuarto por enfermedad común, siempre que el índice de absentismo en la empresa no supere el 12 por 100 de la plantilla.

### **Artículo 34.**

El personal de redacción no podrá ser obligado a realizar trabajos de carácter no informativo en los que emitan opiniones contrarias a sus convicciones; no se les podrá obligar a realizar informaciones inexactas o incompletas ni escribir firmados en los que se les impida expresar su opinión sobre el tema de que se trate, cuando deterioren la objetividad de la información.

### **Artículo 35. Trabajos de categoría superior.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio podrán realizar trabajos de la categoría inmediata superior bien en casos excepcionales de necesidad perentoria, bien para sustituir a otros trabajadores en situación de invalidez laboral transitoria, vacaciones, licencias o excedencias. La duración de estos trabajos no podrá superar un período de seis meses ya que, en caso contrario, el



trabajador que los realice consolidará la superior categoría que viniere desempeñando, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 23.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el tiempo que dure esta prestación los trabajadores que la realicen percibirán el salario de la categoría que desempeñen, sin que puedan absorberse, en caso alguno, las diferencias salariales que se produzcan por aplicación de un nuevo convenio o disposición legal que modifique los conceptos salariales.

## **CAPÍTULO V.- Garantías sindicales**

---

### **Artículo 36.**

Los Delegados de Personal y los miembros del Comité de Empresa disfrutarán de las garantías establecidas en cada momento por la legislación general. En cualquier caso los representantes de los trabajadores gozarán de las siguientes prerrogativas:

- a) Sistemas u organización del trabajo: Será preciso el acuerdo del Comité de Empresa, o de los delegados de los trabajadores, en relación con la implantación o revisión de sistemas u organización del trabajo
- b) Clasificación profesional: Se nombrará una comisión mixta paritaria, encargada de la ejecución y vigilancia de la clasificación profesional y la evaluación de tareas. Dicha comisión estará integrada por cuatro miembros y un asesor, por cada una de las partes negociadoras del convenio. Las resoluciones de la comisión paritaria serán ejecutivas y de obligada aceptación tanto por las empresas como por los trabajadores, sin perjuicio del derecho que asiste a los trabajadores afectados de recurrir ante la jurisdicción competente en caso de disconformidad.
- c) Movilidad del personal: No se podrá movilizar al personal de su puesto de trabajo sin haber llegado a un mutuo acuerdo entre dicho trabajador y la empresa siendo perceptivo el informe del Comité de Empresa o delegado de los trabajadores.
- d) Expediente de crisis: El comité o los delegados de los trabajadores, en caso de que la empresa tenga la intención de presentar un expediente de crisis, deberán ser informados por la misma previamente. El mismo criterio se seguirá antes de proceder a efectuar un despido objetivo.

### **Artículo 37. Secciones sindicales.**

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:



- a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.
- b) Celebrar reuniones; previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir información que le remita su sindicato.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos que tenga representación en los Comités de Empresa o cuenten con delegado de personal, tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pueden interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, las empresas pondrán a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en el lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- b) A la utilización de un local en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

### **Artículo 38.**

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
- c) A la asistencia y al acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras del convenio colectivo, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.



## **Artículo 39.**

En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de sus contratos, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán representados a todos los efectos por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 300 trabajadores: Uno.

De 301 a 500 trabajadores: Dos.

De 501 a 1.000 trabajadores: Tres.

De 1.000 en adelante: Cuatro.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representados por un solo delegado sindical.

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de dichos comités, así como los siguientes derechos:

- a) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que lealmente proceda.
- b) Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.
- c) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

## **DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.**

---

A los efectos del presente convenio y de dirimir diferencias de aplicación que pueda surgir en materias relacionadas con él, se nombrará una comisión mixta paritaria de interpretación del mismo con las atribuciones y gestiones previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Esta Comisión estará



integrada por cuatro miembros y un asesor por cada una de las partes.

## **DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.**

---

Asimismo se constituirá una comisión de vigilancia de composición paritaria con representantes de la asociación empresarial, y de las centrales firmantes de este convenio. Esta comisión se reunirá como mínimo cada dos meses, con los fines previstos en el presente convenio, el domicilio de la comisión se establece provisionalmente en los locales de la Asociación de Revistas de Información (ARI), sito en el número 98 de la calle Claudio Coello.

## **DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.**

---

Ambas representaciones convienen incorporar al presente convenio lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa, si bien la comisión mixta compendiará y redactará un texto único que deberá quedar concluido antes del día 31 de diciembre de 1996.

## **DISPOSICIÓN FINAL CUARTA.**

---

Las empresas dotarán de un uniforme o ropa de trabajo adecuada a todo el personal a quienes se les exija su utilización, que se renovará ante el deterioro visible de las prendas.

## **DISPOSICIÓN FINAL QUINTA.**

---

El presente convenio se concerta entre la central sindical Unión General de Trabajadores en representación de los trabajadores y la Asociación de Revistas de información (ARI), en representación de las empresas editoras de Prensa no Diaria. Ambas representaciones se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para suscribir este convenio.

## **ANEXO I.- Tabla salarial mensual-año 1995.**

---

---

Salario Plus Plus Libre Plus Hora

Categoría base convenio titul. dispos. transp. extra

---



## Técnicos

Técnico tit. superior 171.770 6.177 5.500 2.760

Técnico tit. medio 116.414 4.239 5.500 1.858

Director de arte 142.508 5.153 5.500 2.283

Técnico no titulado 106.602 3.896 5.500 1.694

Dibujante proyect. 101.161 3.706 5.500 1.606

Radio telegrafista 106.839 3.904 5.500 1.701

Radio telefonista 93.751 3.446 5.500 1.486

## Redactor

Subdirector 171.770 6.177 10.000 11.550 5.500 2.760

Redactor jefe 155.367 5.603 10.000 10.136 5.500 2.491

Redactor jefe sec. 142.508 5.152 10.000 8.996 5.500 2.282

Redactor 125.108 4.544 10.000 7.525 5.500 2.000

Ayudante primera 114.956 4.188 6.650 5.500 1.834

Ayudante preferente 105.298 3.850 5.810 5.500 1.676

Ayudante 96.295 3.535 5.040 5.500 1.528

## Administrativos

Jefe sección 125.108 4.544 5.500 2.000

Jefe negociado 114.956 4.188 5.500 1.834

Oficial primera 105.280 3.850 5.500 1.676

Oficial segunda 96.298 3.535 5.500 1.528

Áuxiliar 86.772 3.202 5.500 1.396

Aspirante 16-18 años 71.501 2.668 5.500 1.123

Jefe equipo informát. 125.155 4.545 5.500 2.000

Jefe de máquinas 114.956 4.188 5.500 1.834

## Distribución

Jefe de ventas 3.108 114 5.500 1.496

Ayudante 2.911 107 5.500 1.398

Atador 2.869 106 5.500 1.378

Distribuidor 2.869 106 5.500 1.378



Vendedor a jornada(día) 2.923 108 5 500 1.402

Oficial 1ª manipulador 3.108 114 5.500 1.496

Oficial 2ª manipulador 2.887 106 5.500 1.385

#### Subalternos

Conductor 88.217 3.253 5.500 1.397

Conserje 88.217 3.253 5.500 1.397

Portero 84.364 3.118 5.500 1.334

Ordenanza 84.122 3.109 5.500 1.330

Ciclista-motorista 84.122 3.109 5.500 1.330

Guardas, serenos y

vigilante jurado 84.122 3.109 5.500 1.330

Pesador basculero 84.122 3.109 5.500 1.330

Mozo 84.122 3.109 5.500 1.330

Pers. limpieza (horas \*) 451 16

Pers. limpieza día 2.923 108 5.500 1.402

#### Servicio auxiliar

Telefonista 88.176 3.251 5.500 1.396

Encargado almacén 105.218 3.848 5.500 1.674

Almacenero 86.553 1.194 5.500 1.369

Cobrador-pagador 88.034 3.246 5.500 1.393

Agente ventas 84.122 3.109 5.500 1.330

#### Reparto

Repartidor (2 horas \*\*) 1.231 43

Repartidor día 2.918 108 5.500 1.401

---

Nota: Los salarios recogidos en las presentes tablas están pactados en función de 1.656 horas anuales (artículo 26.5 Ley 8/80, de 10 de marzo).

(\*) Estos salarios se pactan en función de 230 horas de trabajo efectivo al año.

(\*\*) Estos salarios se pactan en función de 460 horas de trabajo efectivo al año.



## ANEXO II.- Tabla salarial anual-año 1995.

---

Salario Plus

Categoría base convenio Beneficios

---

Técnicos

Técnico titulado superior 2.404.766 86.464 190.035

Técnico titulado medio 1.629.796 59.346 128.704

Director de arte 1.995.112 72.128 157.614

Técnico no titulado 1.492.414 54.544 117.832

Dibujante proyectista 1.416.254 51.870 111.804

Radiotelegrafista 1.495.732 54.656 118.095

Radiotelefonista 1.312.514 48.244 103.594

Redactor

Subdirector 2.404.766 86.464 190.035

Redactor jefe 2.175.138 78.428 171.862

Redactor jefe sección 1.995.112 72.128 157.614

Redactor 1.751.512 63.602 138.336

Ayudante primera 1.609.384 58.632 127.089

Ayudante preferente 1.474.158 53.900 116.388

Ayudante 1.348.130 49.490 106.413

Administrativos

Jefe sección 1.751.512 63.602 138.336

Jefe negociado 1.609.384 58.632 127.089

Oficial primera 1.473.906 53.886 116.367

Oficial segunda 1.348.172 49.490 106.416

Auxiliar 1.214.808 44.828 95.862

Aspirante 16-18 años 1.001.014 37.338 78.943

Jefe equipo informática 1.752.156 63.630 138.388



Jefe de máquinas 1.609.384 58.632 127.089

#### Distribución

Jefe de ventas 1.320.475 48.450 104.267

Ayudante 1.237.175 45.475 97.644

Atador 1.218.900 44.625 96.227

Distribuidor 1.218.900 44.625 96.227

Vendedora jornada(día) 1.242.275 45.475 98.033

Oficial primera manipulador 1.473.192 48.450 104.267

Oficial segunda manipulador 1.226.975 45.050 96.829

#### Subalternos

Conductor 1.235.038 45.528 97.463

Conserje 1.235.038 45.528 97.463

Portero 1.181.082 43.638 93.193

Ordenanza 1.177.694 43.526 92.926

Ciclista-motorista 1.177.694 43.526 92.926

Guarda, sereno y

vigilante jurado 1.177.694 43.526 92.926

Pesador basculero 1.177.694 43.526 92.926

Mozo 1.177.694 43.526 92.926

Personal limpieza (horas \*) 121.770 4.050 9.653

Personal limpieza (día) 1.242.275 45.475 98.033

#### Servicio auxiliar

Telefonista 1.234.450 45.514 97.417

Encargado almacén 1.473.052 53.858 116.299

Almacenero 1.211.742 44.716 95.620

Cobrador-pagador 1.232.462 45.444 97.259

Agenteventas 1.177.694 43.526 92.926

#### Reparto

Repartidor (2 horas \*\*) 332.370 11.610 26.303



Repartidor día 1.240.150 45.475 97.892

---

Total Plus Libre Plus

Categoría anual titular. dispos. transp.

---

#### Técnicos

Técnico titulado superior 2.681.265 60.500

Técnico titulado medio 1.817.846 60.500

Director de arte 2.224.854 60.500

Técnico no titulado 1.664.790 60.500

Dibujante proyectista 1.579.928 60.500

Radiotelegrafista 1.668.483 60.500

Radiotelefonista 1.464.352 60.500

#### Redactor

Subdirector 2.681.265 120.000 138.600 60.500

Redactor jefe 2.425.428 120.000 121.632 60.500

Redactor jefe sección 2.224.854 120.000 107.952 60.500

Redactor 1.953.450 120.000 90.300 60.500

Ayudante primera 1.795.105 79.800 60.500

Ayudante preferente 1.644.446 69.720 60.500

Ayudante 1.504.033 60.480 60.500

#### Administrativos

Jefe sección 1.953.450 60.500

Jefe negociado 1.795.105 60.500

Oficial primera 1.664.159 60.500

Oficial segunda 1.504.078 60.500

Auxiliar 1.355.498 60.500

Aspirante 16-18 años 1.117.295 60.500

Jefe equipo informática 1.954.174 60.500

Jefe de máquinas 1.795.105 60.500



#### Distribución

Jefe de ventas 1.473.192 60.500

Ayudante 1.380.294 60.500

Atador 1.359.752 60.500

Distribuidor 1.359.752 60.500

Vendedora jornada(día) 1.385.783 60.500

Oficial primera manipulador 1.473.192 60.500

Oficial segunda manipulador 1.368.854 60.500

#### Subalternos

Conductor 1.378.029 60.500

Conserje 1.378.029 60.500

Portero 1.317.913 60.500

Ordenanza 1.314.146 60.500

Ciclista-motorista 1.314.146 60.500

Guarda, sereno y

vigilante jurado 1.314.146 60.500

Pesador basculero 1.314.146 60.500

Mozo 1.314.146 60.500

Personal limpieza (horas \*) 135.473

Personal limpieza (día) 1.385.783 60.500

#### Servicio auxiliar

Telefonista 1.377.381 60.500

Encargado almacén 1.643.209 60.500

Almacenero 1.352.078 60.500

Cobrador-pagador 1.375.165 60.500

Agenteventas 1.314.146 60.500

#### Reparto

Repartidor (2 horas \*\*) 370.283

Repartidor día 1.383.517 60.500

---



Nota: Los salarios recogidos en las presentes tablas están pactados en función de 1.656 horas anuales. (artículo 26.5 Ley 8/80, de 10 de marzo).

(\*) Estos salarios se pactan en función de 230 horas de trabajo efectivo al año.

(\*\*) Estos salarios se pactan en función de 460 horas de trabajo efectivo al año.

Madrid, a 4 de julio de 1995.- El director provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales, Ángel Calzada Calvo. (DG-3.701)