

MINISTERIO DE TRABAJO

14997 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Promotora de Informaciones, S. A.».*

Visto el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Promotora de Informaciones, S. A.», y

Resultando que habiendo tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del Convenio y documentación complementaria el 27 de abril del presente año;

Resultando que, de conformidad con las normas legales vigentes, previo los informes pertinentes, se ha emitido dictamen favorable para su homologación;

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 regulatorios 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, 3, 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 de la Empresa «Promotora de Informaciones, Sociedad Anónima», suscrito el 23 de marzo del presente año con la advertencia consignada en el párrafo tercero del artículo 5.º 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, 19 de mayo de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Sres. representantes de la Empresa y trabajadores afectados.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «PROMOTORA DE INFORMACIONES, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo de «Promotora de Informaciones, S. A.», en territorio nacional, constituidos y que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de su vigencia.

Se entenderá por centros de trabajo todas aquellas unidades de producción y servicios que, de acuerdo con las finalidades de la Empresa, realicen actividades encuadradas en el sector de Prensa y radiquen en la misma población.

Art. 2. *Ámbito personal.*—El presente Convenio afectará a todo el personal que presta sus servicios en la Empresa, cualesquiera que fuesen sus cometidos, con las siguientes excepciones:

- Quienes desempeñen funciones de alto Consejo, alta Dirección y alto Gobierno.
- Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- Asesores.
- Los corresponsales y colaboradores que tengan formalizado un contrato civil con la Empresa en donde se excluya la relación laboral.
- Los colaboradores a la pieza y los que no mantengan una relación continuada con la Empresa.
- Los Agentes comerciales o publicitarios que trabajen para PRISA, con libertad de representar a otras Empresas dedicadas a igual o diferente actividad.
- El personal perteneciente a Empresas concesionarias de servicios que tengan formalizado un contrato civil de prestación de servicios con PRISA.

Art. 3. *Ámbito funcional.*—Las normas de este Convenio afectarán a todos aquellos trabajadores de la Empresa encuadrados en Prensa, entendiéndose por tales los que tengan relación directa o indirecta con la edición o impresión de sus pu-

blicaciones, sean o no diarias, siempre que estas últimas no tengan la consideración de actividades del ámbito de Artes Gráficas, según la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa, que dice que «se entiende por Prensa la que imprime o edita publicaciones de aparición periódica, sean o no diarias, de información general y actualidad, a excepción de las exclusivamente religiosas, técnicas y profesionales» (artículo 1.º, párrafo segundo).

Art. 4. *Ámbito temporal.*—La vigencia de este Convenio será de un año, a partir de 1 de enero de 1979, con independencia de su publicación oficial, una vez homologado por la autoridad laboral.

Art. 5. *Prórroga.*—Al cumplir la fecha de su vencimiento, y en el caso de que no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes con, al menos, tres meses de antelación a su extinción, este Convenio se considerará prorrogado, en sus propios términos, de año en año, conforme al artículo decimosexto de la vigente Ley de Convenios Colectivos, modificada por el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

Art. 6. *Revisión.*—Será causa suficiente para que cualquiera de las representaciones que son parte en el Convenio pueda pedir la revisión del mismo el hecho de que, por disposiciones legales de cualquier índole y de rango superior, se establezcan mejoras o limitaciones a las condiciones establecidas en estas normas, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Art. 7. *Absorción.*—Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente Convenio serán compensadas o ab-absorbidas con los aumentos retributivos que, directa o indirectamente y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por Convenio Colectivo de mayor ámbito o por disposición legal, sólo en el caso de que las variaciones económicas, consideradas globalmente y en cómputo anual, resulten más favorables a los trabajadores que las contenidas en este Convenio. Todo ello, sin perjuicio de las excepciones concretas contempladas en el capítulo IV.

Art. 8. *Rescisión.*—La denuncia del Convenio se realizará por escrito, en el plazo determinado en el artículo 5, y de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido.

Si las deliberaciones se prolongaran por plazo que excediera de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado provisionalmente hasta finalizar la negociación. Sin perjuicio de ello, el nuevo Convenio habrá de tener efectos retroactivos obligatoriamente, en el caso de que las negociaciones mencionadas sobrepasaran los plazos previstos.

Art. 9. *Vinculación a la totalidad.*—Las representaciones convienen que, siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, considerarán el Convenio nulo y sin efecto alguno, en el supuesto de que por las autoridades administrativas competentes no fuese aprobado algún pacto fundamental a juicio de cualquiera de las partes, con lo que quedará desvirtuado el contenido del Convenio.

Art. 10. *Normas supletorias.*—En lo no previsto por esta norma, regirán, con carácter supletorio, la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa y demás disposiciones legales de superior rango.

CAPITULO II

Organización del trabajo

SECCION 1.ª CONDICIONES GENERALES

Art. 11. *Principio general.*—La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, quien se obliga a llevarla a cabo de tal forma que, mediante ello, se obtengan las finalidades propuestas con la colaboración del personal.

Sin merma de la autoridad conferida a la representación legal de la Empresa, los representantes del personal de «Promotora de Informaciones, S. A.», tendrán siempre atribuidas las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con lo previsto en las normas legales que les sean de aplicación.

Art. 12. *Condiciones de trabajo.*—Las especificaciones, normas de procedimiento y hojas de control, en las tareas que las tengan asignadas, se ajustarán a unas condiciones habituales de trabajo, sin que supongan perjuicio físicos o psíquicos al trabajador; se relacionarán con los estudios para el cómputo de las jornadas y se emplearán con el objeto prioritario de una óptima distribución de las cargas de trabajo y la plena ocupación de todos los productores, de forma que se consigan los mejores índices de productividad y calidad.

En todos los supuestos, habrán de respetarse las normas e instrucciones sobre seguridad e higiene en el trabajo, y muy especialmente aquéllas que afecten a la integridad personal de los trabajadores mediante el manipulado de objetos y el funcionamiento de maquinaria e instalaciones, debiéndose emplear siempre las protecciones y elementos de seguridad previstos legalmente.

En los casos concretos de los periodistas e informadores, la Empresa se compromete expresamente a garantizar la cobertura del riesgo físico que pudiere sobrevenirles en el ejercicio

de su labor informativa. Esta misma previsión será aplicable al personal no periodista que, con ocasión de colaborar en una función informativa, puedan tener el mismo riesgo que los informadores.

Art. 13. *Cometidos asignados.*—Al ser enunciativos los cometidos asignados por la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa a cada categoría, todo trabajador de PRISA está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de las funciones generales propias de su competencia profesional, encuadradas en el ámbito de la Prensa, especificando en el artículo 3, sin perjuicio de su asignación a una plantilla o turno determinados que tengan encomendada una publicación o publicaciones concretas.

Al objeto de delimitar dentro de la Empresa la obligatoriedad establecida en el párrafo anterior, en el Reglamento de Régimen Interior habrá de establecerse una definición concreta de los puestos de trabajo existentes.

SECCION 2.ª JORNADAS Y HORARIOS

Art. 14. *Jornadas.*—La jornada para todo el personal afectado por este Convenio será la señalada en la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa, que la fija en seis horas diarias.

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

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

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

Art. 15. *Horarios.*—Los horarios de trabajo de los diferentes tipos de turnos (fijos y variables), adaptados a las necesidades de la producción y los servicios serán los vigentes al 1 de enero de 1979, durante el tiempo que rijan el presente Convenio.

No obstante lo anterior, si existieran causas excepcionales o de carácter extraordinario que obligaran a ello, la Empresa queda facultada para adelantar o retrasar hasta dos horas el comienzo de los horarios en vigor por una sola vez durante la vigencia del Convenio. A estos efectos, la excepcionalidad será apreciada por la Comisión Paritaria, oído el Departamento afectado. El cambio de horarios de trabajo podrá hacerse efectivo en Dirección Técnica durante los turnos de vacaciones. En caso de existir discrepancias en el seno de la Comisión, de manera que no se llegue a un acuerdo en la decisión, podrá someterse la misma al arbitraje del Delegado de Trabajo.

Quedan excluidos de las anteriores normas los cambios de horarios o de turno que se concedan a petición expresa de algún trabajador.

Art. 16. *Asistencia.*—Las horas de entrada y salida del trabajo se entienden en punto, con la tolerancia prevista en la Ordenanza de Prensa (cinco minutos).

Todo el personal estará obligado a fichar en las entradas y salidas del trabajo.

Art. 17. *Horas extraordinarias.*—Dadas las características del trabajo periodístico que obligan a su terminación, todos los trabajadores de la Empresa se comprometen a aceptar y realizar cuantas horas extraordinarias sean imprescindibles para finalizar la confección, tirada y manipulado de las publicaciones diarias y sus suplementos, que imprima o edite PRISA. En caso de notoria y excepcional necesidad, ambas partes aceptan la realización de horas extraordinarias por delante de la jornada, informándose de ello al Comité de Empresa.

Los turnos de cierre se corresponsabilizarán al objeto de que puedan distribuirse las cargas equitativamente.

Art. 18. *Régimen de la Redacción.*—De acuerdo con lo previsto en el Estatuto de la Profesión Periodística y la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa, las normas contenidas en los anteriores artículos 15, 16 y 17 no afectarán al personal de Redacción acogido a tales disposiciones, ya que la organización del trabajo en la Redacción, con el señalamiento de turnos, tareas, secciones, jornadas, horarios y asistencia, es de la exclusiva competencia del Director de la publicación.

SECCION 3.ª PRODUCTIVIDAD

Art. 19. *Control de la productividad.*—Los responsables de la organización técnica de la Empresa son los encargados de controlar la producción, en función de las tareas encomendadas a cada uno de los trabajadores.

Art. 20. *Correctores.*—Se acuerdan las siguientes producciones exigibles como capacidad para poder acceder a esta categoría:

625 líneas = 20.000 matrices/hora con Atendedor.

500 líneas = 16.000 matrices/hora sin Atendedor.

Cuando exista una vacante tendrán preferencia los Atendedores. Se requerirá a los candidatos que demuestren tener co-

nocimientos tipográficos y ortográficos, así como dominio de la gramática y alcancen la producción expresada.

Art. 21. *Teclados.*—Para acceder a la categoría de Oficial de primera de teclados se exigirá la siguiente capacidad potencial de producción:

11.000 pulsaciones o 343,75 líneas con un 5 por 100 de errores.

El examen consistirá en una prueba en donde no existan errores sintácticos, pero a través de la cual puedan exigirse al candidato conocimientos tipográficos y ortográficos.

Los Correctores de pantalla quedan asimilados a los Teclistas a efectos de categoría.

Art. 22. *Montadores.*—Para poder acceder a la categoría de Oficial de primera Montador se exigirá tener capacidad suficientemente demostrada para montar siete páginas en seis horas.

La categoría de Oficial de segunda Montador se mantiene por Convenio para aquellas personas de la plantilla de la Empresa que no hubieran podido superar las pruebas de aptitud anteriores, pero demostraran capacidad suficiente, a juicio de la Dirección técnica, para alcanzar los mínimos expresados mediante la práctica profesional. Se entenderá por capacidad suficiente la aptitud de montar cinco páginas en seis horas.

Art. 23. *Beneficio del turno de cierre.*—Partiendo de la situación actual del beneficio del turno de cierre, que ambas partes reconocen y aceptan expresamente, se acuerda que su alcance y pormenores se fijarán al llevar a cabo la reestructuración del taller.

CAPITULO III

Régimen de personal

SECCION 1.ª SOLICITUDES DE INGRESO

Art. 24. Corresponde a «Promotora de Informaciones, Sociedad Anónima», con carácter exclusivo, la admisión e ingreso del personal a través de la contratación externa, sin perjuicio de que se cumplan las disposiciones legales sobre empleo.

No obstante lo anterior, para la cobertura de plazas vacantes que afecten hasta Jefes de Sección de tercera inclusive se efectuará, como regla general, el oportuno concurso interno, de acuerdo con el artículo 33. Sólo en el supuesto de que no resultaren cubiertas aquellas por el procedimiento aludido o existieran razones de aumento de la plantilla, se llevará a cabo el reclutamiento externo, previo conocimiento del Comité de Empresa, quien podrá proponer a los candidatos que considere oportunos, fundamentalmente y respetando las disposiciones que alude el párrafo primero de este artículo.

En los supuestos de que la Empresa exija la realización de pruebas profesionales para juzgar la aptitud de un candidato al ingreso en PRISA, se procederá a constituir un Tribunal compuesto por dos representantes de la Dirección afectada y dos Vocales de igual o superior categoría de la vacante o puesto de nueva creación que haya de proveerse, elegidos por la Empresa a propuesta en terna por el Comité de Empresa. Las puntuaciones sobre los exámenes efectuados se extenderán por escrito por cada uno de los componentes y se hallará la media matemática de las mismas para determinar el resultado final, no obstante lo cual, para obtener la calificación de «apto», el candidato habrá debido de obtener al menos el aprobado de un representante de la Dirección y un Vocal de los propuestos por el Comité de Empresa.

En los casos de ingresos temporales de eventuales e interinos, se procederá a examinar a los candidatos de todas las pruebas establecidas para los trabajadores de plantilla y se comunicará a los interesados el resultado con vistas a las expectativas que pudieran existir posteriormente, respecto de su fijez en la Empresa, si por las razones que fueren se decidiera ampliar el número de plazas estables en PRISA.

La cobertura de puestos de trabajo en la Redacción y contratación del personal periodístico es competencia exclusiva del Director de la publicación.

Art. 25. La solicitud de ingreso habrá de cursarse en el impreso que, a estos efectos, proporcionará la Empresa. Los datos consignados en la misma tendrán carácter de declaración y compromiso por parte del solicitante, por lo que toda falsedad o alteración maliciosa producirá la anulabilidad del contrato de trabajo, sin perjuicio de las acciones jurídicas que pudieran corresponder.

SECCION 2.ª PROCESO DE SELECCION

Art. 26. De acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia, es facultad exclusiva de la Empresa todo lo concerniente a la fijación de condiciones y pruebas que hayan de exigirse al personal de nuevo ingreso, en lo relativo a aptitud, capacidad técnica, profesional, física y cualesquiera otras que se estimen necesarias por virtud de la función o la tarea para la que se contrata al aspirante y no por las que pudiera estar habilitado para realizar, como consecuencia de un título o capacidad adquirida.

SECCION 3.ª CONTRATACION Y PERIODO DE PRUEBA

Art. 27. Toda persona que sea admitida para trabajar en «Promotora de Informaciones, S. A.» firmará un contrato de

trabajo en donde se recojan los requisitos exigidos por la Ley para los contratos escritos.

Por lo que respecta al contrato de aprendizaje o de formación en el trabajo, se formalizará por escrito y la Empresa se ajustará en todo momento a lo previsto en el título III de la Ley de Contrato de Trabajo y en el artículo séptimo de la Ley de Relaciones Laborales o disposiciones legales que sustituyan a las mencionadas en el futuro.

La duración del tiempo de aprendizaje o de formación en el trabajo será la señalada por la ley, aun cuando la Empresa, en los supuestos que lo considere procedente, podrá acortar dicho plazo.

Art. 28. En el caso en que la Dirección continúe manteniendo el sistema de becarios de Ciencias de la Información, la concesión de la beca irá referida a un período de tiempo improrrogable y, una vez transcurrido éste, se tomará la decisión de que el beneficiario continúe como fijo y de plantilla o cause baja. Tanto en un caso como en otro, la decisión de la Dirección será definitiva e inapelable, sin que quepan prórrogas de la condición anterior, situaciones asimiladas o cualquier otro tipo de solución.

Art. 29. Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba que, habiendo de constar necesariamente por escrito en el contrato de trabajo que se suscriba, tendrá las duraciones previstas en la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa en su modificación realizada por Orden de 23 de mayo de 1977 («Boletín Oficial del Estado» de 6 de junio). Quedará en todo caso en suspenso el período correspondiente como consecuencia de la situación de incapacidad laboral transitoria, en cualquiera de sus contingencias, lo que también se pondrá de relieve expresamente en el contrato.

Durante el período de prueba el trabajador aceptará cuantas pruebas prácticas, destinos y cursos se organicen con el objeto de buscar su máxima integración, de acuerdo con sus aptitudes, en la actividad laboral de la Empresa; pudiendo rescindirse unilateralmente el contrato a lo largo de este tiempo, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho, por ello, a indemnización. De dichas peculiaridades se dará conocimiento al candidato en el momento de la admisión y antes de la firma del contrato.

Art. 30. Todo trabajador que resuelva rescindir su contrato de trabajo, salvo en los casos de enfermedad debidamente acreditados, deberá notificarlo en el Servicio de Personal por escrito, con el plazo de preaviso que se especifica a continuación:

- a) Quince días de preaviso para las categorías que tienen asignados los períodos de prueba de quince días y un mes en el artículo anterior.
- b) Treinta días de preaviso para las categorías que tienen asignadas más de un mes de período de prueba.

El Jefe inmediato, en su informe, podrá dispensar o no los plazos de preaviso anteriormente reseñados.

El incumplimiento del plazo de preaviso señalado significará para el trabajador la pérdida de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, participación en beneficios y vacaciones que pudieran corresponderle, en una relación que consista en descontar las proporciones atribuidas a un día natural por cada uno de preaviso que falte de la tabla acordada.

SECCION 4.ª PLANTILLAS

Art. 31. La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla de PRISA corresponden a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con sus necesidades y en función de la innovación técnica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto a las normas legales que regulan la materia, siendo escuchado el Comité de Empresa. Se respetarán los máximos y mínimos de cobertura previstos en el artículo 48 de la Ordenanza de Trabajo en Prensa y se actualizarán constantemente los porcentajes existentes en 1 de enero de 1978, sin que ello signifique que deban mantenerse como consolidados aquellos que sobrepasen los máximos y mínimos mencionados.

Se establecerán, por medio de las representaciones que son parte en el Convenio, las plantillas necesarias que deban integrar a las personas que trabajen en las diferentes publicaciones, de forma que se organicen los turnos adecuados que permitan una óptima utilización de los medios de producción y cubran las necesidades específicas de las publicaciones diarias.

Para la confección de las plantillas se seguirán los siguientes criterios generales básicos:

- a) El contenido de las plantillas irá referido a cada uno de los departamentos de la Empresa, con el desglose posible, y será publicado cada año, dentro del primer trimestre natural, como anexo al Convenio Colectivo.
- b) Las reestructuraciones internas de los Departamentos modificarán automáticamente las plantillas internas, conservando sin embargo el mismo número de puestos de trabajo global de la Empresa.
- c) En los casos de reconversión profesional se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 36, permitiéndose, en su caso, la modificación automática de la plantilla de un Depar-

tamento, aun cuando se conserve el mismo número de puestos de trabajo global de la Empresa.

d) En la Redacción se establece el criterio de que, como mínimo, en cada Sección, existirá un puesto de Jefe de Area, otro de Subjefe y otro de Redactor de libre disposición.

SECCION 5.ª CLASIFICACION PROFESIONAL Y PROMOCION

Art. 32. *Categorías profesionales.*—La clasificación del personal en base a sus categorías profesionales se atenderá a la consignada en la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa vigente, debiéndose tener en cuenta, ello no obstante, que las relaciones de categorías que se contienen en el citado texto legal son meramente comunicativas y no suponen la obligación, por parte de PRISA, de tenerlas provistas todas ellas, si la necesidad y volumen de la industria no lo requieren.

La asimilación de los puestos específicos de PRISA a las categorías profesionales contenidas en la Ordenanza Laboral se llevará a cabo mediante el sistema de Valoración de Tareas.

Se constituirá una Comisión Paritaria de Valoración de Tareas, cuya función primordial consistirá en controlar la efectiva y correcta aplicación del sistema de Descripción y Valoración de Tareas adoptado.

Art. 33. *Concurso-oposición.*—Con objeto de facilitar la promoción y salvaguardar el principio de igualdad de oportunidades, los concursos-oposición internos mantendrán el criterio de la no discriminación por edad o sexo, dejando a salvo las limitaciones legales en este ámbito. El Comité de Empresa formará parte de la Comisión de Calificación que se constituya para velar por el cumplimiento de las normas vigentes en la modalidad de promoción constituida por los concursos y el procedimiento de actuación, que será regulado detalladamente en el RRI, deberá seguir las siguientes fases:

- a) Publicación de la convocatoria, en donde consten las condiciones exigidas.
- b) Concesión de un plazo de inscripción, no menor de siete días laborables.
- c) Inscripción por escrito de las solicitudes.
- d) Procedimiento de exámenes.
- e) Período de prueba.

Con respecto al período de prueba, una vez aprobados los exámenes teóricos correspondientes, el candidato elegido no será sometido al mismo por un tiempo superior al de tres meses, durante el cual deberá decidirse por el Departamento afectado su suficiencia o insuficiencia. La decisión, en este último caso, deberá estar motivada y el interesado volverá a ocupar la plaza que tenía asignada antes del concurso. Durante el período de prueba se abonará al trabajador elegido la remuneración correspondiente a la categoría del puesto sometido a concurso, sin que ello suponga la consolidación de derechos a tal remuneración y categoría hasta tanto no obtenga la conformidad escrita de sus superiores a través del Servicio de Personal.

SECCION 6.ª ADAPTACION DEL PERSONAL

Art. 34. Se entiende por trabajador con capacidad disminuida a aquel que deja de estar en condiciones físicas o psíquicas para continuar realizando eficazmente la tarea que venía desempeñando en función de su categoría, sea ello debido a accidente, enfermedad o cualquier otra causa, aunque no haya necesitado obtener la baja de la Seguridad Social.

Declarada por el Servicio Médico de la Empresa, previos los dictámenes y asesoramientos oportunos, aquella situación, y de acuerdo con sus indicaciones, se procurará asignar a este trabajador una tarea conforme con su capacidad disminuida, sin que ello suponga pérdida de retribuciones.

Art. 35. Cuando un trabajador solicitara desempeñar una tarea de inferior categoría a la que ostenta se le podrá asignar el salario correspondiente al trabajo efectivamente prestado.

Art. 36. En el caso de que un cambio de puestos de trabajo viniera impuesto por el progreso técnico o necesidades de rentabilidad o de racionalización de la organización y exigiera, al mismo tiempo, una variación o aumento de los conocimientos profesionales del trabajador, se procederá a su reconversión profesional.

Las operaciones de reconversión se realizarán con la asistencia de los técnicos en la materia que se designen por la Empresa, oído el Comité de Empresa.

Los trabajadores afectados no perderán la categoría y retribución alcanzadas.

En los supuestos de negativa a realizar los cursos y operaciones de reconversión, si el trabajador fuera invitado a ello por la Empresa y el destino fuera a puesto de inferior categoría, se le respetará el salario ordinario y fijo que tenía asignado, rigiéndose, en cuanto a las demás condiciones económicas, por las del nuevo puesto.

CAPITULO IV

Condiciones económicas

Art. 37. Todos los salarios pactados entre las representaciones que integran la Comisión Deliberadora de este Convenio son brutos teniendo sin embargo la Empresa a su cargo los costes íntegros de la Seguridad Social.

Art. 38. Los conceptos retributivos aplicables son los siguientes:

I. *Salario base:*

- a) Salario base de la Ordenanza Laboral de Prensa.

II. *Complementos:*

A) Personales.

- a) Trienios y quinquenios.
b) Plus de Titulación («Plus del artículo 48».)
c) Retribución personal.
B) Por puesto de trabajo.
a) Plus de Libre Disposición.
b) Plus de Correctores.
c) Plus de Trabajos Penosos, Tóxicos y Peligrosos.
d) Plus de Vigilancia.
e) Plus de Nocturnidad.

C) Por calidad o cantidad.

- a) Plus III Convenio.
b) Recargo por horas extraordinarias.
c) Prolongación de jornada.
d) Brigada de Incendios.
e) Festivos.

D) De vencimiento periódico superior al mes.

- a) Gratificaciones extraordinarias.
b) Vacaciones.

E) Devengos extrasalariales.

- a) Participación en Beneficios.
b) Compensación de gastos y kilometraje.
c) Compensación a las prestaciones por incapacidad laboral transitoria y accidentes de trabajo.
d) Complemento Ayuda Familiar de la Seguridad Social.
e) Plus de Ayuda al Transporte.

Art. 39. *Salario base*.—El salario base, que forma parte del salario ordinario y fijo de cada trabajador, será el especificado para cada categoría en la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa con carácter mínimo y por jornada completa. Las variaciones sucesivas que, por el ordenamiento legal y no por pacto entre las partes, fueran establecidas, podrán ser absorbidas del concepto de retribución personal, aunque no del Plus Convenio en vigor, si hubiera cuantía suficiente para ello; en caso contrario, el salario base se verá incrementado en cada supuesto concreto con cargo a la Empresa.

Art. 40. *Antigüedad*.—Los trienios y quinquenios serán los establecidos en la Ordenanza de Prensa, es decir, dos trienios del 5 por 100 y quinquenios sucesivos del 5 por 100, y se calcularán sobre el salario base definido en el artículo anterior, con el resto de las condiciones que se establecen en el texto legal citado. En ningún caso podrá absorberse su cuantía, en todo o en parte, de alguno de los restantes conceptos retributivos establecidos en PRISA.

Art. 41. *Plus de Titulación*.—El Plus de Titulación, en la cuantía actual de 7.650 pesetas al mes, se corresponde con el denominado «Plus del artículo 48» del Estatuto de la Profesión Periodística. Constituye parte integrante del salario ordinario y fijo, y su cuantía e incrementos sucesivos podrán ser absorbidos de la retribución personal, en las mismas condiciones reguladas en el anterior artículo 39.

Este complemento se abonará exclusivamente a los periodistas titulados que estén en posesión del carné que les faculta para el ejercicio activo de su profesión.

Art. 42. *Retribución personal*.—La retribución personal es aquel complemento, de carácter absorbible y variable, constituido con objeto de que el salario ordinario y fijo de cada trabajador alcance los mínimos pactados con la representación del personal para las diferentes categorías profesionales. Su cuantía, por tanto, vendrá determinada en cada caso por el exceso que represente la diferencia entre los conceptos no absorbibles que forman parte del salario que se haya acordado, por lo que no podrá reducirse ni absorberse en aquellos supuestos en que los mencionados totales disminuyesen con la reducción o absorción.

Art. 43. *Plus de Libre Disposición*.—El Plus de Libre Disposición, en la cuantía de un 35 por 100 del sueldo base de la Ordenanza de Prensa, se aplicará a aquellos Redactores que tengan dicha condición, así como a los Subjefes de Sección, Jefes de Sección o Area, Redactores-Jefe y Subdirector.

Constituye parte integrante del salario ordinario y fijo, y su cuantía e incrementos sucesivos podrán ser absorbidos de la retribución personal en idénticas condiciones que el Plus de Titulación.

Art. 44. *Plus de Correctores*.—El Plus de Correctores, en la cuantía de 930 pesetas mensuales, será abonado al personal de taller que ostente la categoría mencionada y formará parte del salario ordinario y fijo. En cuanto a sucesivos incrementos legales, se estará a lo previsto en el artículo 39 para el salario base.

Art. 45. *Plus de Trabajos Penosos*. El Plus de Trabajos Penosos, Tóxicos y Peligrosos queda fijado, hasta el momento, para los Motoristas que habitualmente hayan de circular en ciudad en motocicleta, y se establece en la cuantía mensual, por todo el período de duración del Convenio, en 3.409 pesetas.

Este plus se asignará, igualmente, a aquellos otros puestos de trabajo que determine el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, previos los estudios pertinentes.

Art. 46. *Plus de Nocturnidad*.—El Plus de Nocturnidad, que corresponde a los trabajadores que, de modo continuo o periódico, tengan su jornada laboral asignada en el período comprendido entre las veintidós y las seis horas, se aplicará en PRISA atendiendo a que el trabajo a realizar durante estas horas no se corresponde con un mayor incremento de productividad y es consustancial a la propia naturaleza de una publicación periódica diaria de mañana, que debe confeccionarse precisamente durante la noche, respondiendo con ello a la excepción prevista en el apartado 5 del artículo 23 de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976, en conexión con el artículo 60 de la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa.

De acuerdo con lo anterior, la cuantía del mencionado Plus de Nocturnidad, con independencia de las horas extraordinarias que puedan realizarse durante el período de su devengo, será lineal, con la siguiente distribución:

— 10.825 pesetas/mes para los trabajadores que tengan asignada su jornada laboral durante más de tres horas en período nocturno.

5.412 pesetas/mes, si la jornada asignada comprende más de una hora y menos de tres.

— 1.804 pesetas/mes, si la jornada asignada comprende una hora exacta, no percibiéndose el plus si la asignación es de menos de sesenta minutos,

todo ello, para el período de duración de este Convenio.

Esta retribución se percibirá durante las vacaciones reglamentarias y en cualquiera de las contingencias por incapacidad laboral transitoria, proporcionalmente al tiempo que se lleve cobrando la nocturnidad, con referencia al período de los meses anteriores.

Asimismo, y en los casos en que sea necesario efectuar un cambio de turno con motivo de la readecuación de la plantilla y los turnos en el período de verano, los trabajadores obligados a modificar su horario por las razones de servicio dichas percibirán el Plus de Nocturnidad que hubieran venido cobrando, durante el tiempo que realizan la sustitución ordenada.

Art. 47. *Pluses de I y II Convenio*.—Los pluses de I y II Convenio quedarán englobados, a partir de 1 de enero de 1979 en la retribución personal, formando parte del salario ordinario y fijo de cada trabajador.

Art. 48. *Plus de III Convenio*.—El Plus de III Convenio forma parte del salario ordinario y fijo. Su cuantía, conforme a lo previsto en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo, se ha calculado en base a la plantilla de la Empresa a lo largo del año 1978 y la masa salarial homogénea de ese período de tiempo, en relación con la masa salarial prevista para 1979 y un incremento de un 12 por 100 de los salarios fijos que, junto al resto de mejoras salariales, no sobrepasa el 14 por 100 máximo autorizado por la disposición legal citada.

La cuantía del Plus de III Convenio a partir de 1 de enero de 1979, viene determinada por categorías en la tabla que se establece a continuación:

Categoría	Plus/mes
1. Aprendices, Aspirantes y Botones	3.037
2. Peones	4.585
<i>Oficios propios y Administración</i>	
1. Jefe de Taller o Regente y Jefe Sección de 1. ^a ...	10.045
2. Jefe de Sección de 2. ^a	9.233
3. Jefe de Sección de 3. ^a	8.578
4. Jefes de Equipo, de Negociado y Programadores.	7.601
5. Técnicos de Diseño	6.952
6. Corrector, Oficial 1. ^a , Operadores y Encargado Almacén	6.134
7. Oficiales 2. ^a , Atendedores y Perforistas	5.139
8. Oficiales 3. ^a , Auxiliares administrativos, Telefonistas y Subalternos	4.830
9. Jefes de Equipo, Cierre y Ventas	6.713
10. Oficiales 1. ^a de Cierre	5.845
11. Oficiales 2. ^a de Cierre	5.074
12. Oficiales 3. ^a de Cierre	4.867
<i>Técnicos</i>	
1. Jefe de Servicio 1.1	12.491
2. Jefe de Servicio 1.2	11.676
3. Jefe de Servicio 1.3	10.861

Categoría	Ptas./mes
<i>Técnicos de Redacción</i>	
1. Redactores-Jefe	14.665
2. Jefes de Sección o Area	13.513
3. Subjefes de Sección o Area	11.785
4. Redactores de Libre Disposición y cargos asimilados	10.633
5. Redactores Titulados, Documentalistas y cargos asimilados	7.753
6. Ayudantes Preferentes	6.134
7. Ayudantes	5.139

Art. 49. *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias abonarán con los recargos legales, complementados por los acuerdos llevados a cabo con los representantes del personal. Para el período de vigencia del Convenio se pactan las siguientes cantidades por categoría profesional y concepto retributivo:

Tabla de horas extraordinarias

Categorías	Primeras	Segundas y nocturnas	Festivas nocturnas
			Ptas./hora
Jefe de Taller, Regente y Jefe Sección 1. ^a	759	850	974
Jefe Sección de 2. ^a	680	761	871
Jefe Sección de 3. ^a	627	702	804
Jefe Equipo, Negociado y Programador	564	631	723
Técnico de Diseño	512	573	656
Corrector, Oficial de 1. ^a , Operador y Enc. Almacén	455	510	584
Atendedor, Oficial de 2. ^a y Perforista	376	423	477
Oficial de 3. ^a , Aux. administrativo, Telef. y Subalterno	336	369	416
Jefe de Equipo, Cierre y Ventas	564	631	723
Oficial 1. ^a Cierre	455	510	584
Oficial 2. ^a Cierre	376	423	477
Oficial 3. ^a Cierre	336	369	416
Peones	320	352	397

Las horas extraordinarias obligatorias, previstas en el artículo 17 se abonarán con un recargo del 5 por 100 sobre los precios fijos reflejados en la tabla antecedente.

Art. 50. *Prolongación de jornada.*—La prolongación de jornada sólo se conservará para el grupo de Subalternos, donde esté demostrada la absoluta necesidad de su mantenimiento, al menos, durante la vigencia del Convenio. Su abono se efectuará en todas las nóminas, ordinarias y extraordinarias, incluso en la correspondiente a las vacaciones anuales reglamentarias, y será de libre aceptación por parte del trabajador a quien se le asigne, sin que ello implique, con el transcurso del tiempo, que pueda consolidar derechos adquiridos en cuanto a su percepción, una vez haya dejado de efectuarla.

Su cuantía, por dos horas fijas diarias, será de 11.000 pesetas.

Art. 51. *Brigada de Incendios.*—Todos los componentes de la Brigada de Incendios percibirán la cantidad de 500 pesetas mensuales por el concepto indicado, lo que les obliga a acudir a cuantos cursillos y prácticas se realicen con el objeto de mantenerles informados.

Art. 52. *Festivos.*—Todos los festivos aprobados por el Ministerio de Trabajo en el calendario oficial se considerarán como abonables y no recuperables. Al personal a quien corresponda trabajar en las fiestas oficiales podrá compensarse económicamente dicha labor, aumentándose el período de vacaciones anuales reglamentarias o disfrutar los días trabajados en otras fechas del año que elija con antelación el interesado. La solución que se adopte habrá de ser solicitada por escrito por el afectado y será informado por sus superiores jerárquicos, debiendo acordarse aquella que, sin perjudicar a la Empresa, convenga más al solicitante. En caso de discrepancia, el trabajador podrá recurrir ante la Dirección de la Empresa, cuyo dictamen será inapelable.

En los supuestos en que se haya acordado remunerar las fiestas trabajadas, ello se efectuará en la nómina siguiente a la del mes en que se realizaron tales trabajos, no pudiendo acumularse dichas retribuciones, mes a mes, para ser abonadas al final del año natural, que se considere.

Si las solicitudes de disfrute se acumularan excesivamente en un mes concreto, haciendo con ello peligrar la producción, la representación del personal y la Dirección afectada procederán a estudiar la oportuna distribución entre los peticionarios.

Art. 53. *Pagas extraordinarias.*—Como parte integrante de su salario los trabajadores de PRISA tendrán derecho a la percepción de las siguientes pagas extraordinarias:

a) Paga de vacaciones: Se percibirá antes del 17 de julio y será equivalente al salario ordinario y fijo que el trabajador haya devengado el mes anterior.

b) Paga de diciembre: Se percibirá antes del día 24 de diciembre y será equivalente al salario ordinario y fijo que el trabajador haya devengado el mes anterior.

Ambas pagas estarán siempre referidas al semestre anterior a su devengo y por el tiempo trabajado en dicho período, que será el que califique su totalidad. En el caso de que el trabajador haya prestado sus servicios a la Empresa durante un período inferior, la retribución será proporcional al tiempo trabajado.

La referencia al salario devengado en el mes anterior al abono de la paga extraordinaria que se considere constituye una mejora de Convenio que se aplicará en todos los casos. En su consecuencia, si un trabajador variara su salario ordinario y fijo durante el semestre correspondiente, como consecuencia de aumento de retribuciones, ascensos o cualquier otra causa, se tendrá en cuenta solamente el último.

Art. 54. *Vacaciones.* El período anual reglamentario de vacaciones, calculado conforme se especifica en el capítulo V de este Convenio, no podrá ser compensado en metálico, excepto en los casos de baja definitiva o temporal por Servicio Militar, así como en los supuestos de excedencia.

Art. 55. *Participación en beneficios.*—Dentro del mes de febrero de cada año se percibirá una paga, denominada «de beneficios», que será equivalente al 8 por 100 del total de retribuciones que componen el salario ordinario y fijo de cada trabajador devengado a lo largo de la anualidad anterior.

La paga de beneficios irá siempre referida a los doce meses vencidos del año natural que se considere. Por tanto, los trabajadores que hayan ingresado durante dicho período percibirán la parte proporcional que corresponde al resultado de aplicar el 8 por 100 anteriormente mencionado, al total de las retribuciones que hayan devengado desde el momento de su ingreso, hasta la finalización del año de referencia, en concepto de salario ordinario y fijo.

Art. 56. *Gastos y kilometraje.*—Cuando por necesidades del servicio el personal se traslade a efectuar trabajos que impliquen pasar la noche fuera del lugar de su residencia habitual, se abonarán por la Empresa la totalidad de los gastos ocasionados y justificados.

En concepto de kilometraje en los casos en que los desplazamientos se efectúen en vehículo de propiedad particular del trabajador, por motivos de trabajo, se abonará la cantidad de nueve pesetas por kilómetro.

Art. 57. *Compensación por I. L. T.*—Sin perjuicio de la compensación que establece el artículo 6.º de la Ley de Contrato de Trabajo, que irá referida al salario ordinario y fijo, el trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria, en cualquiera de sus contingencias protegibles, será compensado por la Empresa, mientras pertenezca a la misma, a partir del primer día de baja, con una cantidad que, sumada a la percepción por dicho concepto de la Seguridad Social, alcance el 100 por 100 de su salario ordinario y fijo. Independientemente de ello, percibirá las cantidades íntegras que, con cargo a la Empresa, le correspondan por su situación familiar.

El control de la enfermedad, a efectos de reconocimiento del derecho al percibo de esta compensación, corresponde al Servicio Médico de la Empresa, contra cuya decisión no prevalecerá criterio alguno.

Art. 58. *Ayuda Familiar.*—Los trabajadores, beneficiarios o no del régimen de Prestación Familiar o del régimen a extinguir del antiguo Plus o Subsidio Familiares, percibirán las prestaciones que tiene establecidas la Seguridad Social por cónyuge e hijos en la cuantía y extensión legales.

Art. 59. *Plus de Ayuda al Transporte.*—La Empresa constituye un fondo de dieciséis millones de medio de pesetas para la creación de un plus extra-salarial de ayuda al transporte. Este fondo se distribuirá a lo largo del año 1979, entre el personal que figuraba en plantilla durante 1978 y proporcionalmente al tiempo en que cada trabajador haya estado de alta en la Empresa en este último año, tomándose como referencia las categorías existentes en PRISA el día 1 de mayo de 1978.

CAPITULO V

Vacaciones, enfermedad, permisos, Servicio Militar, suplencias

Art. 60. Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a disfrutar treinta días naturales de vacaciones anuales, y las sustituciones a que dé lugar su disfrute se organizarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 66 sobre suplencias.

Como norma general, las vacaciones darán comienzo el día 1 del mes respectivo y su duración se calculará en función del tiempo que se vaya a trabajar y haya trabajado durante el año natural que se considere.

Al establecerse el tiempo de vacaciones en función del tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, se computarán dos días y medio de vacaciones por mes natural, contabilizándose las fracciones como días completos. Si el trabajador causara baja antes del 31 de diciembre del año en que ya hubiera disfrutado de las vacaciones, se le descontará de la liquidación el importe de los días disfrutados de más, siguiendo la misma proporcionalidad descrita al principio de este párrafo.

Art. 61. Los turnos de vacaciones se establecerán de mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, respetándose los siguientes principios que se desarrollarán en el Reglamento de Régimen Interior:

Interés de la producción.

Sistema de elección rotativo, confeccionando tres grupos que respeten el orden de antigüedad.

Disfrute en los meses de julio, agosto y septiembre.

Otros intereses de los trabajadores, tales como coincidencia de vacaciones de los miembros de su familia, adelanto o retraso de las vacaciones a otros meses diferentes de los enumerados, etcétera.

El establecimiento de turnos convenidos se publicará en cada Departamento con, al menos, treinta días naturales de antelación al comienzo del primer turno.

A las vacaciones podrán sumarse los días festivos trabajados, en el supuesto de haberse acordado esa opción, con la extensión y límite previstos para estos supuestos en el artículo 52 y sin que, en ningún caso, perjudique el disfrute de vacaciones del resto de los trabajadores.

El personal que, excepcionalmente y por necesidades del servicio, tenga que tomar su permiso anual en meses diferentes a los previstos como normales, podrá percibir, independientemente de su sueldo, la cantidad de 5.000 pesetas o disfrutar de cuatro días consecutivos más ese mismo año. La elección de una u otra alternativa corresponderá al interesado.

Art. 62. En caso de enfermedad, maternidad, accidente, etc., se aplicarán las normas previstas en el artículo 57 en cuanto a remuneraciones y cálculo de las mismas.

La justificación de la enfermedad se realizará siempre mediante volante firmado por el médico de la Seguridad Social y, a partir del cuarto día, el certificado de baja oficial.

El personal que trabaja en PRISA está obligado a recibir en su domicilio y a someterse, en todo caso, al reconocimiento del Servicio Médico de la Empresa cuando sea requerido para ello. Asimismo deberá pasar el reconocimiento médico anual obligatorio en el centro médico que se designe.

Art. 63. Se considerarán permisos reglamentarios los que se otorguen obligatoriamente por la Empresa, como son:

a) Por contraer matrimonio se gozará de quince días naturales ininterrumpidos abonables, que se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia. Si ésta coincidiera con día no laborable, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.

b) Por alumbramiento de la esposa se concederán tres días naturales abonables, a elección del interesado.

c) Por matrimonio de hijos o hermanos se concederá un día natural de permiso abonable, que habrá de coincidir con la fecha de celebración de aquél.

d) Por enfermedad grave de familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, se concederán dos días naturales de permiso abonable.

e) Por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos y hermanos se tendrán tres días naturales de permiso abonable, y un día natural de permiso abonable si el fallecimiento fuera de abuelos, cuñados, yernos, nueras y padres políticos.

f) Para el cumplimiento de deberes públicos, sindicales y asistencia obligatoria a Tribunales de Justicia, salvo en los casos declarados como delictivos en una resolución judicial, se abonará el permiso de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y por el tiempo preciso para ello, según las mismas.

g) Por traslado del domicilio habitual se concederá un día natural de permiso abonable.

h) Para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional se concederá el tiempo establecido en la Ley de Relaciones Laborales, en los supuestos y en la forma que regula ese mismo texto legal.

i) Se abonará el oportuno permiso para asistir a consultas de especialidades médicas cuando ésta haya sido dispuesta por los facultativos de la Seguridad Social, aun cuando tales especialidades no estén incluidas en el cuadro de prestaciones de esta última.

j) El tiempo necesario para ser asistido por el facultativo de medicina general de la Seguridad Social, cuando la consulta no pueda ser fuera de la jornada de trabajo, se abonará dentro del límite máximo de dieciséis horas al año.

Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo, en los casos previstos en el apartado b), los permisos podrán ampliarse hasta cinco días naturales; en los previstos en el apartado d) serán tres días, y en los contemplados en el apartado e), el permiso también alcanzará hasta cinco días naturales, para supuestos que afecten al primero de los grupos que allí se relacionan, y de dos días naturales para el segundo de dichos grupos.

Tendrán el carácter de permisos particulares no abonables, que la Empresa procurará conceder, previo estudio del motivo y el informe preceptivo de los Jefes inmediatos del solicitante, otras causas semejantes a las relacionadas anteriormente y no comprendidas en la lista de permisos reglamentarios.

La Empresa podrá exigir los justificantes oportunos de los hechos que dan lugar a la concesión de estos permisos.

Art. 64. Los trabajadores, durante el tiempo de Servicio Militar, aunque lo efectúen como voluntarios, causarán baja temporal. Se les reservará la plaza durante este período dos meses más, computándoseles el tiempo a efectos de antigüedad. Percibirán gratificaciones mensuales fijadas en la cuantía del ciento por ciento del salario base, si dichos trabajadores son solteros y sin familiares a su cargo; del 75 por 100 del salario ordinario y fijo para quienes tengan reconocidos en la cartilla de la Seguridad Social, a su esposa, hijos o padres a su cargo, y en cuanto al resto de condiciones, se estará a lo prevenido en la Ordenanza de Prensa.

A quienes cumplan con sus obligaciones militares se les ofrecerá la posibilidad de trabajar, cobrando por horas, siempre que puedan garantizar una mínima regularidad de presencia en la Empresa, definida en cada caso. A tales efectos podrán reintegrarse al trabajo cuando cuenten con permiso temporal superior a un mes, siempre que medie la oportuna autorización militar para trabajar.

Art. 65. En aquellos equipos de trabajo en donde sea preciso efectuar suplencias con objeto de cubrir las ausencias por libranza de un día más a la semana, de acuerdo con el artículo 14, y por las especiales características del trabajo que efectúan no pueda haber lugar a recuperación, dichas suplencias se realizarán sin que ello represente recargo alguno en las retribuciones.

Todo el personal de PRISA se compromete a suplir las bajas que se produzcan por vacaciones, enfermedad o permisos de sus compañeros de trabajo, dentro de las respectivas secciones y especialidades conexas y siempre que lo permitan las exigencias de capacidad y formación profesional, sin necesidad de recurrir a la contratación de suplentes o interinos, en la medida en que esto sea posible, con la única excepción de la Sección de Sierre durante el período de vacaciones.

Se entenderá que la cobertura de dichas necesidades alcanza el límite que tenga la jornada ordinaria establecida, por lo que, en casos de necesidad de prolongar la suplencia fuera de ese tope, se abonará el tiempo empleado con los precios previstos para las horas extraordinarias.

La vacante producida por enfermedad, si ésta se prolongase más de treinta días, se cubrirá en la medida y con la extensión previstas en el artículo 76 de la Ordenanza de Prensa, de forma que la cubrirá provisionalmente el trabajador más antiguo en el escalafón de la categoría inferior, percibiendo la retribución correspondiente a la categoría superior desempeñada hasta que se reintegre el trabajador enfermo, volviendo en este caso el sustituto a su puesto anterior.

En los supuestos de bajas temporales previsibles, como los de embarazo y Servicio Militar, los puestos se cubrirán eventual o interinamente con carácter inmediato, en las condiciones previstas por el Convenio, con trabajadores de la misma categoría procedentes del paro, si ello fuera posible. En el caso de que la suplencia se realice con un trabajador de menor cualificación profesional, por no encontrarse uno de la categoría requerida, se dará cuenta previamente al Comité de Empresa.

Art. 66. Los trabajadores con derecho a la reserva de su puesto de trabajo mencionados en el artículo 8.º, B, c) de la Ordenanza de Prensa, serán sustituidos por trabajadores interinos con los siguientes condicionantes de Convenio:

a) Siempre que la especialidad que quede vacante temporalmente lo permita, la sustitución del puesto concreto de trabajo la realizará un trabajador de la plantilla, con objeto de que pueda perfeccionarse profesionalmente.

b) La sustitución implicará el cobro de los haberes correspondientes a la categoría del sustituido, pero en ningún caso significará la consolidación de derechos adquiridos, por lo que el sustituto volverá a ocupar su anterior puesto de trabajo al retorno del titular.

c) Los trabajadores interinos que se contraten con arreglo al artículo 15, 1, c) de la Ley de Relaciones Laborales y el artículo 8, B, c) de la Ordenanza de Prensa, pasarán a ocupar la plaza que deje vacante provisionalmente el empleado de plantilla mencionado en el anterior apartado a), con el resto de condiciones especificadas en las disposiciones legales referente al presente Convenio, concederá un fondo de un millón doscientas reñiciadas.

CAPITULO VI

Mejoras sociales

Art. 67. La Empresa, durante el período de vigencia del mil pesetas, que serán destinadas a Formación Profesional y a actividades culturales y recreativas.

Se constituirán dos bolsas con este fondo: una dotada con 200.000 pesetas para formación profesional en la Empresa, y otra, de un millón de pesetas, para atender al resto de actividades antes definidas, incluidas las posibles dotaciones de becas de estudios, que se decidan por la Comisión Paritaria que se crea en el párrafo siguiente.

La aplicación y distribución de gastos se llevará a cabo por una Comisión Paritaria elegida al efecto, integrada por representantes de la Empresa y de los trabajadores, que también estará encargada de definir las bases de funcionamiento del sistema.

Art. 68. *Transporte nocturno.*—La Empresa pondrá a disposición del personal que tenga asignado el turno de noche un medio de transporte adecuado que funcionará durante las horas de irregularidad de los servicios públicos de transporte, conforme a los presupuestos siguientes:

Salidas:

Antes de las 23,45 horas.

24,10 horas.

1,10 horas.

2,10 horas.

3,10 horas.

Los destinos se fijarán en función de las necesidades de los usuarios, y las horas reseñadas también podrán variarse atendiendo a los horarios de salida de los trabajadores afectados.

Art. 69. *Servicio Médico.*—Durante la vigencia del presente Convenio, el Servicio Médico de la Empresa funcionará con arreglo a los siguientes criterios generales:

Un A. T. S. cubrirá el turno de noche.

Un A. T. S. cubrirá el turno de tarde.

El Médico de la Empresa realizará una jornada que cubra la presencia de los trabajadores del turno de mañana y las inspecciones y visitas a los enfermos, y asimismo atenderá al turno de tarde y al turno de noche de acuerdo con los horarios concertados con el titular.

Se mantiene por Convenio el concierto con una institución médica para la prestación de reconocimientos médicos generales y «chequeos» para los trabajadores de PRISA y sus familiares directos.

El Servicio Médico de PRISA, como gestor de la medicina de Empresa, tendrá como misión fundamental el atender las urgencias que puedan presentarse durante el trabajo, así como velar por unas satisfactorias condiciones de seguridad e higiene en el trabajo del personal y realizar los reconocimientos periódicos o de ingreso. Completará aquella función prestando su asistencia a los trabajadores cuando lo considere preciso, cooperando y reconociéndoles en su vuelta al trabajo.

Art. 70. *Economato.*—Se acuerda mantener durante la vigencia del Convenio el contrato con el economato laboral «Santa Clara», aprobado por el Ministerio de Trabajo con el número 910. El costo no sobrepasará el precio de 60 pesetas por persona y mes, que sufragará íntegramente PRISA, con el límite indicado.

Art. 71. *Comité de Seguridad e Higiene.*—El Comité de Seguridad e Higiene tendrá asignadas como funciones básicas la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como estudiar y proponer las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras le sean encomendadas por el Ministerio de Trabajo para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

Sus miembros, elegidos en base a lo previsto en las disposiciones legales vigentes, continuarán reuniéndose, como mínimo, una vez al mes en los locales del Servicio Médico.

Composición:

Presidente: El Jefe de Personal.

Vicepresidente: El Jefe del Servicio Médico.

Vocales Técnicos:

Un representante de Dirección Técnica.

Los Ayudantes Técnicos Sanitarios de la Empresa.

El Jefe de la Brigada de Incendios.

Vocales por los trabajadores:

Un miembro en representación de Rotativas.

Un miembro en representación de Cierre.

Un miembro en representación del personal Administrativo.

Un miembro en representación del Personal Técnico.

Eventualmente o con carácter periódico deberán asistir otras personas que, por el ámbito de su competencia, deban intervenir o informar en las reuniones.

Actuará de Secretario un A. T. S.

Art. 72. *Seguro de vida.*—En el plazo de dos meses desde la firma del Convenio, la Empresa establecerá el seguro de vida colectivo, cuyo presupuesto y condiciones han sido ya aceptados por ambas partes. Dicho seguro se aplicará a todo el personal que lo haya aceptado voluntariamente y se basará en los siguientes presupuestos:

a) Indemnización por muerte natural o invalidez profesional.

b) Indemnización en caso de muerte por accidente de cualquier tipo, excluido el de circulación, y por invalidez permanente absoluta.

c) Indemnización en caso de fallecimiento por accidente de circulación.

El capital fijado para cada modalidad será el siguiente, para toda la duración del Convenio:

En los casos de a), un millón de pesetas.

En los casos de b), dos millones de pesetas.

En el caso de c), tres millones de pesetas.

La prima abonable se repartirá entre Empresa y trabajador, a partes iguales.

Los trabajadores que deseen adherirse al sistema descrito deberán solicitarlo y aceptarlo individualmente.

Art. 73. *Local sindical.*—El Comité de Empresa dispondrá para el ejercicio de sus funciones sindicales, del local situado en el almacén de la segunda planta.

Art. 74. *Garantías sindicales.*—En tanto no se promulguen las normas definitivas que regulen con carácter general el ejercicio de la acción sindical en la Empresa, las partes contratantes establecen un estatuto provisional de garantías sindicales, que quedará sometido a renegociación en función, precisamente, de la regulación legal mencionada y que consta como anexo I a este Convenio.

El estatuto provisional no supondrá, en ningún caso, la institucionalización en PRISA de ninguna de sus estipulaciones, hasta tanto no sea efectuada su revisión y se ratifique íntegramente su texto definitivo.

CAPITULO VII

Cláusulas finales

Art. 75. *Comisión paritaria del Convenio.*—Se crea una Comisión paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo.

La Comisión paritaria estará compuesta por ocho Vocales, cuatro designados por los representantes del personal y otros cuatro por la Empresa. El Presidente y el Secretario serán elegidos de acuerdo con la Ley.

Son funciones específicas de la Comisión paritaria del Convenio las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.

2. Conciliación en 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.

Las decisiones se tomarán en el plazo de diez días, contados a partir de la fecha en que le sea sometido un asunto, y los acuerdos de que consten aquéllas serán acordados por mayoría simple. Si el acuerdo no se produjera, se remitirá lo actuado a la autoridad laboral que hubiera 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.

ANEXO I

Estatuto provisional de garantías sindicales

El presente Estatuto estará vigente durante la vigencia del III Convenio Colectivo de PRISA, en las condiciones previstas en el artículo 74 del mismo, y se atenderá a las siguientes estipulaciones:

Primera. El Comité de Empresa elaborará su propio reglamento, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral y a la Dirección de «Prisa».

Segunda. El Comité deberá reunirse, como mínimo, cada quince días o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un diez por ciento de los trabajadores representados. Con la Empresa el Comité se reunirá al menos una vez por mes; no obstante ello, podrán existir reuniones de carácter extraordinario, a propuesta de la Empresa o del Comité, cuando el caso lo requiera.

Tercera. Para el mejor cumplimiento de su misión de defensa de los intereses de los trabajadores, el Comité de Empresa de «Prisa» tendrá las siguientes atribuciones y derechos:

3.1. Deberá ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Semestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico de la prensa diaria; sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción e inversiones y la evolución probable del empleo en la Empresa; sobre la situación contable de «Prisa» y, en general, sobre todo proyecto o

acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

b) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, así como las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales; sobre los planes de formación profesional de la Empresa; sobre procesos de fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa y sobre modificaciones en la actividad empresarial.

En el curso de estas reuniones informativas el Comité de Empresa podrá estar asesorado por expertos, en las condiciones y en los casos que se acuerden con PRISA.

En base al contenido de estas informaciones, el Comité de Empresa podrá formular proposiciones a la Dirección de la misma, que ésta deberá considerar y debatir conjuntamente con los miembros del Comité.

3.2. El Comité de Empresa tendrá las siguientes funciones:

a) Controlar y asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos vigentes en la Empresa, formulando, en su caso, las acciones oportunas ante los Organismos y Tribunales competentes.

b) Control de la calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Vigilancia de las condiciones de seguridad e higiene en la Empresa. El Comité podrá instar de la Jefatura de Personal o, en su defecto, de los responsables localizables de la Empresa, la suspensión de la prestación del trabajo de los trabajadores afectados por el riesgo de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, comunicando, en su caso, su resolución a la Empresa y a la autoridad laboral.

d) En materia disciplinaria y, en especial, en supuestos de despido, el Comité de Empresa habrá de ser oído, cualquiera que sea su causa.

3.3. Corresponde, asimismo, al Comité de Empresa el ejercicio de todas las funciones que la legislación vigente encomienda a los representantes de los trabajadores de la Empresa, pudiendo interponer ante los Organismos y Tribunales competentes las reclamaciones y acciones que estimen conducentes para la defensa de los intereses y derechos de sus representados.

Cuarta. Los trabajadores de «Prisa» tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 20 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida en todo caso por el Comité de Empresa, que será el responsable del normal desarrollo de la misma.

La presidencia del Comité comunicará a la Empresa la convocatoria con cuarenta y ocho horas de antelación y acordará con aquella las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

Quinta. El lugar de reunión de la asamblea será el centro de trabajo, y podrá celebrarse dentro o fuera de la jornada de trabajo, procurándose no interferir el normal desarrollo de la producción de los trabajadores afectados. En caso de autorización, el tiempo empleado no será descontado.

La Empresa solo podrá oponerse a su celebración si en anteriores ocasiones se han producido alteraciones que hubieran representado daños de los que aún no hubiese sido resarcida o no se hubiese afianzado el resarcimiento.

En cualquier caso, el Comité de Empresa negociará en concreto la hora y duración estricta de la Asamblea, a fin de ocasionar los menores trastornos posibles a la producción.

Sexta. Los trabajadores elegidos para el desempeño de un cargo público electivo o para un cargo en los sindicatos legalmente constituidos a partir de nivel provincial, podrán optar entre solicitar la excedencia con derecho a reserva del puesto de trabajo por el tiempo del mandato o mantenerse en activo, pudiendo ausentarse del trabajo durante el tiempo estrictamente necesario para el desempeño de su función, con el límite de veinticinco horas al mes, que serán retribuidas.

Séptima.—Los miembros del Comité de Empresa, así como el Delegado de las Secciones Sindicales que se constituyan, podrán justificar hasta cuarenta horas al mes, que serán retribuidas, para atender a sus funciones representativas. Asimismo podrán obtener hasta un total de quince días de permiso al año, no retribuidos, y con igual finalidad. El disfrute de las horas y días indicados serán notificados y justificados previamente ante la Empresa.

Octava. La Empresa reconoce la entidad jurídica de las Secciones Sindicales que estén representadas en el Comité de Empresa para su actuación dentro de PRISA y, asimismo, a las Centrales Sindicales legalmente reconocidas que, en conjunto, superen en afiliados el diez por ciento de la plantilla, por lo que respecta a su actuación dentro del local sindical, bajo la responsabilidad del Comité de Empresa.

Novena. La actuación de las Secciones Sindicales excluirá expresamente la realización de asambleas, dentro de los locales

de «Prisa», para fines propios de las Centrales Sindicales que representen.

La realización de otras actuaciones propias, tales como recaudación de cuotas, afiliaciones, conferencias, reuniones, etcétera, se llevarán a cabo dentro del local sindical y fuera de las horas de trabajo de las personas implicadas en tales actuaciones. En lo relativo a propaganda, se estará a lo dispuesto en la estipulación décima.

Las Centrales Sindicales legalmente reconocidas que superen en afiliados el diez por ciento de la plantilla y no tengan representación en el Comité de Empresa deberán demostrar ante la Jefatura de Personal dicho requisito, al objeto de que se les permita su actuación en el local sindical.

Las invitaciones a personas extrañas a la plantilla de «Prisa», al objeto de que participen en alguna de las actividades de las Secciones Sindicales, deberán ser autorizadas por la Dirección de la Empresa y sometidas a su consideración con una antelación de, por lo menos, cuarenta y ocho horas. Las autorizaciones se concederán en casos excepcionales, a criterio de la Empresa.

Décima. Se autoriza al personal y a las Centrales Sindicales, estén o no representadas en el Comité de Empresa, a colocar propaganda en los tabloneros de «libre expresión» que existen en la Empresa.

Los tabloneros de «libre expresión» se colocarán a razón de, al menos, uno por piso.

Los tabloneros oficiales, que llevarán un cristal protector, serán utilizados única y exclusivamente por la Empresa (mitad izquierda, mirando de frente) y por las Secciones Sindicales y Comité de Empresa (mitad derecha, mirando de frente), sin que en ningún caso los anuncios de una y otros se interfieran o se coloquen en el espacio reservado a la otra parte.

No se colocará propaganda de ningún tipo en ningún otro lugar de los expresados anteriormente, salvo autorización expresa de la Empresa y para circunstancias excepcionales.

No se admitirá en ningún caso la propaganda autoadhesiva, la propaganda anónima y la constitutiva de infracciones al orden jurídico vigente.

Los textos de propaganda estarán expuestos un máximo de siete días, salvo autorización en contrario, y será responsable de su retirada la entidad o persona firmante.

La Empresa podrá retirar la propaganda que no se ajuste a las normas anteriores.

Para la distribución de folletos y, en general, propaganda individual, se suministrarán repisas o receptáculos junto a los tabloneros de «libre expresión». Podrá hacerse la distribución en los puestos de trabajo en ocasiones relevantes sin entorpecer el normal desenvolvimiento de la producción.

ANEXO II

Cláusula de conciencia y Estatuto de la redacción

1. «Prisa» reconoce el principio general de la cláusula de conciencia establecido en la Constitución, con arreglo a su posterior desarrollo legal.

2. La aplicación de este derecho afecta a todos los periodistas o miembros de la Redacción de «El País» asimilados a periodistas que mantengan un contrato laboral con la Empresa.

3. La cláusula de conciencia se refiere a los principios editoriales recogidos en el Estatuto de la Redacción.

4. Con independencia de la normativa legal que desarrolle este principio, la correcta aplicación de la cláusula de conciencia tendrá a todos los efectos la consideración de despido improcedente.

5. El Estatuto de la Redacción se negociará en el plazo de seis meses, a partir de la firma de este Convenio.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

14998

ORDEN de 3 de mayo de 1979 por la que «Shell España, N. V.»; «American Petrofina Exploration Company»; y «Monopolio de Petróleos» renuncian al permiso de investigación de hidrocarburos «Valls», en la zona A).

Ilmo. Sr.: El permiso de investigación de hidrocarburos «Valls», expediente número 268, cuya primera prórroga fue otorgada a sus titulares «American Petrofina Exploration Company» (APEXCO); «Shell España, N. V.» (SHELL), y la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A.» (CAMPSA), en su calidad de Administradora del Monopolio de Petróleos, por Orden ministerial de 26 de marzo de 1976, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 2 de julio de 1976, se extinguió por renuncia de sus titulares, «Apexco», «Shell» y «Campsa», con fecha 28 de abril de 1978.