

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «La Editorial Católica, S. A.»

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «La Editorial Católica, S. A.», y su personal, y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, con escrito de 14 de julio actual ha remitido el texto del expresado Convenio, que fue suscrito por la Comisión deliberante el 16 de junio de 1972, en unión de los informes y documentación a que se refiere el artículo primero del Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre;

Resultando que previo informe de la Subcomisión de Salarios al Convenio ha sido dada la conformidad al mismo por el Consejo de Ministros en su reunión del día veintuno del mes actual;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones reglamentarias;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical en orden a su aprobación o a la declaración de ineficacia total o parcial de su texto, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958, en relación con los artículos 19 al 22 del Reglamento de 22 de julio de 1958;

Considerando que habiéndose cumplido en la redacción y tramitación del Convenio los preceptos legales y reglamentarios aplicables, figurando en su texto que las mejoras que se establecen no repercutirán en los precios de su actividad mercantil, no dándose ninguna de las causas de ineficacia del artículo 20 del Reglamento de 22 de julio de 1958 y dado que en cuanto a su contenido económico le ha prestado su conformidad el Consejo de Ministros, según lo establecido en el Decreto ley 22/1969, de 9 de diciembre, por el que se regula la política de salarios, rentas no salariales y precios, procede su aprobación;

Vistos los citados preceptos y demás aplicables,

Esta Dirección General resuelve:

Primero.— Aprobar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «La Editorial Católica, S. A.», y su personal.

Segundo.— Comunicar esta resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que se hará saber, de acuerdo con el artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962, por tratarse de Resolución aprobatoria no cabe recurso contra la misma en vía administrativa.

Tercero.— Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 31 de julio de 1972.—El Director general, por delegación, el Subdirector general de Ordenación del Trabajo, Victor Fernández.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO DE «LA EDITORIAL CATOLICA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial.* De acuerdo con lo establecido en el artículo cuarto, apartado c), de la Ley de 24 de abril de 1958, y el artículo séptimo, apartado primero, de la Orden del Ministerio de Trabajo de 22 de julio de 1958, el ámbito del presente Convenio Colectivo es de Empresa y afecta a todos los Centros de trabajo de «La Editorial Católica, Sociedad Anónima».

Art. 2.º *Ámbito personal.*—Este Convenio afectará a la totalidad de Redactores, Administrativos, Obreros, Subalternos y Repartidores que prestan sus servicios actualmente en la Empresa y a todos los que ingresen en ella durante su vigencia, del que quedan expresamente excluidos los que perciben una retribución base superior a las más altas establecidas en el vigente Reglamento Nacional de Trabajo en Prensa y aquellos con quienes la Empresa concierte contratos individuales.

Art. 3.º *Ámbito funcional.* Las normas contenidas en el presente Convenio serán aplicables a todas las actividades o trabajos de la Empresa, sin otra excepción que los efectuados para la edición de la «Hoja del Lunes», de la Asociación de la Prensa.

Art. 4.º *Vigencia.*—Este Convenio regirá hasta el día 31 de marzo de 1974, y sus efectos se aplicarán desde el día 1 del mes siguiente a la fecha de su aprobación.

No obstante, tendrá efecto retroactivo a partir de 1 de abril de 1972 los aumentos retributivos señalados en los artículos 49, 50, 51, párrafos segundo y tercero; 54, 57, 58, 59, 60 y 67.

El presente Convenio sustituye a todos los efectos a los aprobados con anterioridad para los Centros de «La Editorial Católica, S. A.», en Madrid, Granada, Badajoz, La Coruña y Murcia.

Art. 5.º *Prórroga.*—El Convenio se prorrogará por años naturales de no existir solicitud en contra y preaviso de cualquiera de las partes contratantes con tres meses de antelación a la extinción del mismo.

Art. 6.º *Reglamento de trabajo aplicable.*—Todo el personal cualesquiera que sean su categoría y funciones, continuará encuadrado como hasta ahora en el Reglamento Nacional de Trabajo en Prensa, y obligado a realizar todas las tareas, sin exclusión, que le ordenen sus superiores dentro de los cometidos propios de su categoría profesional, oficio o especialidad.

Art. 7.º *Causa de revisión.*—Será causa suficiente para que la representación social pueda pedir la revisión del presente Convenio el hecho de que por disposiciones legales de cualquier índole o rango se establezcan mejoras que sean iguales o superiores a la totalidad de las concedidas por este Convenio.

Art. 8.º *Absorción.*—Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente Convenio serán compensadas o absorbidas con los aumentos de retribución que directa o indirectamente, y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por Convenio Colectivo de mayor ámbito o por disposición legal de cualquier índole o rango.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos establecidos por las disposiciones legales futuras únicamente serán aplicadas si, consideradas globalmente, resultan más favorables para el personal que las contenidas en este Convenio.

Art. 9.º *Vinculación a la totalidad.*—Ambas representaciones convienen en que, siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, considerarán el Convenio como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que por las autoridades administrativas competentes, en uso de sus facultades reglamentarias, no fuese aprobado algún pacto fundamental a juicio de cualquiera de las partes con lo que quedase desvirtuado el contenido del Convenio.

Art. 10. *Repercusión en precios.*—Cada una de las partes hace constar que, a su juicio, el conjunto de las disposiciones de este Convenio, así como cada una de ellas en particular, no traerá como consecuencia elevación en los precios de los productos de la Empresa.

Art. 11. *Comisión mixta.*—En cumplimiento de lo dispuesto en el apartado segundo del artículo quinto de la Orden del Ministerio de Trabajo de 22 de julio de 1958, y para velar por que los actos de ejecución del Convenio se ajusten al espíritu del mismo cuando la letra de sus preceptos ofrezca duda sobre la intención con que fueron redactados, se creará en plazo de diez días a contar desde su aprobación una Comisión Mixta única, formada por cuatro representantes designados por la Empresa y ocho trabajadores por los Vocales del Jurado, de los cuales cuatro serán por el Centro de trabajo de Madrid y uno por cada Centro de Granada, Badajoz, La Coruña, y Murcia.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán en el Centro de trabajo de Madrid, y para que sean válidas será necesario como mínimo la asistencia de un representante de la Empresa y cinco de los trabajadores.

Cada representación tendrá un solo voto, acordado por mayoría entre los asistentes de cada una de las dos representaciones.

La Dirección de la Empresa y el Jurado aceptarán como decisión propia los acuerdos de la Comisión en materia de interpretación del presente Convenio, sin perjuicio de las atribuciones que las Leyes confieren a la autoridad laboral.

CAPITULO II

Organización del trabajo

SECCIÓN PRIMERA.—BASES GENERALES

Art. 12. *Aplicación de la racionalización.*—Ambas partes convienen en seguir aplicando las técnicas de racionalización del trabajo en todos los servicios de la Empresa y coinciden en la conveniencia de aplicar los sistemas de mecanización, automatización y modernización de equipos que se estimen necesarios para conseguir el más adecuado empleo de los factores productivos.

El desarrollo y administración de estas técnicas, tanto en lo que se refiere a facultades como a obligaciones de la Di-

rección de la Empresa, se ajustarán a las disposiciones legales vigentes sobre la materia y a los principios de actuación que se estipulan en los artículos siguientes.

Art. 13. *Facultades de la Dirección de la Empresa.*—Se reconocen como facultades de la Dirección de la Empresa:

1.ª El reagrupamiento de las funciones y tareas a las nuevas funciones de trabajo que resultaren del cambio de métodos operativos, proceso de producción, materiales, máquinas o características técnicas de las mismas.

2.ª La adjudicación a cada puesto del número de máquinas o tareas necesarias para alcanzar la actividad normal.

3.ª La determinación y exigencia de los rendimientos normales que se establezcan por aplicación de alguno de los sistemas de medición comúnmente reconocidos.

4.ª Asignar a un solo operario o empleado, dentro del general cometido de su oficio o especialidad, las funciones de uno o varios puestos, siempre que sea posible realizarlas simultánea o sucesivamente a lo largo de la jornada laboral.

5.ª La fijación de plantillas óptimas o «standard» para cada Departamento, Sección o especialidad, de acuerdo con los datos de medida y distribución de los trabajos y de cuanto establece el Reglamento Nacional de Trabajo en Prensa.

6.ª La amortización de las plazas necesarias como consecuencia de nuevos métodos.

7.ª La movilidad y redistribución del personal de la Empresa en función de las necesidades de la organización, de la mecanización y modernización de equipos o de la producción. En caso necesario se concederá al personal afectado el correspondiente período de adaptación y/o formación.

8.ª La fijación de los índices de desperdicios y de la calidad exigible a lo largo del proceso.

9.ª Exigir al personal de los oficios, categorías o especialidades que proceda, la vigilancia, atención y limpieza de las máquinas a su cargo encomendadas, siempre que el tiempo exigido para la realización de estas tareas se haya tenido en cuenta al determinar el rendimiento de sus puestos de trabajo y se facilite por la Empresa los útiles necesarios.

10. Recabar por medio de hojas de trabajo o cualquier otro procedimiento que se estime oportuno información sobre las tareas realizadas como base para la cuantificación del trabajo y control de los planes de racionalización, mecanización o modernización que se establezcan.

Art. 11. *Obligaciones de la Dirección de la Empresa:*

A. Participación del personal:

1.ª Recabar la participación y colaboración del personal durante la realización de los estudios pertinentes para la elaboración de los nuevos métodos.

2.ª Informar, finalizado el estudio por el Departamento de Métodos, al personal del Departamento o Sección de que se trate. A tal efecto se facilitarán copias del proyecto al Jefe y representantes del personal respectivo, para que en el plazo máximo de veinte días puedan formular por escrito cuantas propuestas, observaciones u objeciones estimen pertinentes. En este proyecto se indicarán las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, debiendo interpretarse la relación de tareas como el área habitual de responsabilidad para un puesto de trabajo y siempre en consonancia con lo establecido en el apartado cuarto del artículo 13.

3.ª Constituir, como instrumento de participación para llevar a efecto estas acciones, una Comisión en cada Centro de trabajo formada por:

En Madrid

- El Jefe de Métodos y el Secretario social.
- El Jefe de Producción y el Jefe de Mantenimiento en los estudios que conciernen a su jurisdicción respectiva.
- El Jefe de Departamento o Sección respectiva.
- El Enlace del Departamento o Sección de que se trate y el Vocal Jurado designado por los Jurados de su grupo profesional.
- Un Consejero representante del personal en el Consejo de Administración.

Esta Comisión será presidida por el Gerente de la Editorial o persona en quien delegue.

En el resto de los Centros

- El Gerente de cada periódico, quien actuará como Presidente.
- El Jefe de Métodos y el Secretario social.
- El Jefe de Departamento o Sección respectiva.
- El Regente general.
- El Enlace del Departamento o Sección de que se trate y el Vocal Jurado designado por los Jurados de su grupo profesional.

4.ª Finalizado el plazo establecido en el punto segundo del presente apartado, la referida Comisión examinará y pondrá, si las hubiere, todas las observaciones y objeciones que le hayan sido presentadas por el personal, y, si procede, manifestará su conformidad al plan para la implantación de los nuevos métodos.

5.ª Fijar un período máximo de diez semanas para la comprobación de los nuevos métodos de trabajo o sistemas de organización y para adiestramiento del personal.

6.ª La Comisión mencionada anteriormente se reunirá una vez concluido el período de comprobación, para examinar los resultados obtenidos. Si hubiere motivo para ello examinará los datos de medida y distribución del trabajo para averiguar si ha habido un error de cálculo, medida o de otro tipo, en orden a hacer las correcciones pertinentes.

Esta Comisión podrá reclamar, si lo estima necesario, la presencia de un técnico de la Comisión Nacional de Productividad o de cualquier otra Entidad técnica de probada solvencia científica que no haya intervenido en la realización del estudio llevado a cabo.

B. Mantenimiento de categoría y retribución:

1.º El personal excedente que, como consecuencia de la aplicación de las técnicas de racionalización, fuese acoplado a otros puestos de trabajo de inferior nivel, conservará la categoría y sueldo que viniese disfrutando.

Este acoplamiento podrá llevarse a efecto, según las circunstancias, antes, durante o posteriormente al período de comprobación a que se refiere el punto 5.º del apartado A. del presente artículo.

2.º La reducción o supresión total de aquellas horas extraordinarias y prolongaciones de jornada, sea cual fuere la denominación que éstas recibieren, que se vinieren realizando con regularidad desde hace tres años, como mínimo, en los Centros de trabajo de Granada, Badajoz, La Coruña y Murcia, no supondrá en ningún caso merma de los ingresos totales que se perciban en el momento de la citada disminución o supresión.

C. Mantenimiento de la relación laboral:

La reducción de puestos de trabajo como consecuencia de las medidas que se adopten en virtud de los artículos 12 y 13 no será causa de extinción de la relación laboral.

SECCION SEGUNDA.—BASES PARA EL ESTABLECIMIENTO DE RENDIMIENTOS

Art. 15. *Actividad.*—Actividad normal es la que desarrolla un empleado medio, bajo una dirección competente, consciente de su responsabilidad, sin el estímulo de una remuneración por incentivo.

Este ritmo puede mantenerse fácilmente un día tras otro sin excesiva fatiga física y mental, y se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable.

En los sistemas de medición comúnmente conocidos, corresponde a:

60 (Bedaux) y 100 (O. I. T.)

Actividad óptima es la actividad que puede desarrollar un empleado medio sin menoscabo de vida profesional, trabajando ocho horas diarias.

En los mismos sistemas de medición, corresponde a:

80 (Bedaux) y 140 (D. I. T.)

Art. 16. *Cantidad de trabajo.*—Cantidad de trabajo o actividad normal es la que efectúa un operario medio a actividad normal, tiempo de recuperación incluido.

Cantidad de trabajo a actividad óptima es la que efectúa un operario medio a actividad óptima, tiempo de recuperación incluido.

La unidad de medida para determinar la cantidad de trabajo es el punto o minuto tipo que representa la cantidad de trabajo realizado en un minuto, incluyendo el tiempo de reposo compensador del esfuerzo.

Art. 17. *Rendimiento.*—Rendimiento normal es el correspondiente a la cantidad de trabajo que un operario puede efectuar en una hora a actividad normal. En el sistema Bedaux, el rendimiento a actividad normal se cifra en la obtención de 60 puntos Bedaux por hora de trabajo.

El rendimiento exigible como mínimo es el normal, y la Dirección de la Empresa podrá determinarlo en cualquier momento sin que el no hacerlo signifique o pueda interpretarse como dejación de ese derecho.

Rendimiento óptimo es el correspondiente a la cantidad de trabajo que un operario efectúa a actividad óptima.

Art. 18. *Tiempo.*—Tiempo máquina es el que emplea una máquina en producir una cantidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

Tiempo normal es el empleado por un operario en una determinada operación a actividad normal sin tiempo de recuperación.

Art. 19. *Tipo de trabajo.*—Trabajo libre es el trabajo en el que el operario puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

Trabajo limitado es el trabajo en el que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

La limitación puede ser debida al trabajo en equipo o a las condiciones del método operativo. A todos los efectos, los tiempos de espera obligada serán computados como si se trabajase a rendimiento normal.

CAPITULO 3.º

Régimen de personal

SECCIÓN PRIMERA.—SELECCIÓN

Art. 20. Selección de personal.—Se entenderá por selección profesional la elección de la persona más apta para el puesto de trabajo de que trate, quedando comprendidos a estos efectos en dicho término los ingresos, ascensos y cualquier clase de traslado.

Art. 21. Convocatorias. Se convocará a concurso-oposición las plazas creadas o vacantes que corresponda cubrir reglamentariamente por concurso-oposición.

La primera convocatoria tendrá carácter respingido y sólo podrá concurrir aquel personal de la Empresa a quien reglamentariamente le corresponda optar a la misma.

Vacante la plaza en primera convocatoria, se podrá anunciar en segunda para el resto del personal de la Empresa.

Vacante la plaza en segunda convocatoria, se cubrirá entre personal ajeno a la Empresa de no proveerse con los becarios a que se refiere el artículo 36.

Art. 22. Orden de las pruebas.—El orden de las distintas pruebas establecidas para la selección de los candidatos se determinará por el Servicio Psicológico en función de las características y necesidades de cada caso, y se dará a conocer en el anuncio de la convocatoria correspondiente.

Art. 23. Profesiograma.—La selección se realizará de acuerdo con el profesiograma de cada puesto de trabajo, así como de los criterios fijados en orden al perfeccionamiento general y profesional del personal de la Empresa.

La ponderación que corresponda a los factores psicológicos, somáticos, culturales y profesionales se determinará en razón de las propias exigencias del puesto de trabajo señaladas en el profesiograma o, a falta de éste, de la información que a estos efectos se recoja.

Art. 24. Factores psicológicos.—Los factores del profesiograma comprendidos en el campo de las aptitudes y personalidad serán explorados por el Servicio Psicológico. Esta investigación no se llevará a efecto cuando dicho Servicio no lo estime conveniente.

De conformidad con el dictamen del Servicio Psicológico, podrá excluirse a los candidatos que no reúnan las condiciones adecuadas.

Asimismo, dicho Servicio asesorará al Tribunal sobre el candidato o candidatos más idóneos para el desempeño del puesto correspondiente, señalando el orden de preferencia que proceda según los casos e indicando si las diferencias son o no significativas.

El Servicio Psicológico emitirá su dictamen con una visión unitaria de los candidatos, teniendo en cuenta:

Los criterios regulados en el artículo 23.

El examen de la información obtenida por el proceso de reclutamiento en el caso de admisiones de personal ajeno a la Empresa.

Los resultados de las pruebas psicológicas en relación con lo que aconsejen los estudios de validez de dichas pruebas.

Tanto este dictamen como el médico, previsto en el artículo siguiente, se emitirán previa consulta de los respectivos Servicios en orden a la comprobación de las investigaciones realizadas y a la interacción que en su caso pueda darse en los aspectos considerados.

Art. 25. Reconocimiento médico.—Las exigencias físicas del profesiograma serán comprobadas por el Servicio Médico, quien podrá igualmente excluir a los candidatos que no reúnan los requerimientos imprescindibles para un desempeño eficaz del puesto de trabajo y, asimismo, señalar la preferencia de aquéllos desde este punto de vista.

Art. 26. Factores culturales y profesionales.—Estos factores serán evaluados a través de pruebas de conocimientos y profesionales. Las materias de examen referidas a los conocimientos teóricos y profesionales se ajustarán a los programas que se establezcan y que serán dados a conocer públicamente.

Los programas serán elaborados por el órgano responsable de formación a que se refiere el apartado C) del artículo 35 y aprobados por la Comisión Central oído el Comité de Formación del Centro de trabajo respectivo, ambos regulados en el apartado B) de dicho artículo.

Art. 27. Puntuación de las calificaciones.—Las calificaciones para las pruebas culturales y profesionales se expresarán en una escala de 0 a 100, y a estos efectos podrán considerarse varias pruebas globalmente.

La puntuación mínima para estas pruebas será determinada por el Tribunal calificador oído el informe del Servicio Psicológico.

Art. 28. Calificación por méritos.—La calificación del personal que aspire a ocupar un puesto de superior categoría o nivel se efectuará de conformidad con los «sistemas objetivos» que en su momento se establezcan. Entretanto, este factor se calificará por el Tribunal a la vista de los informes del Jefe superior inmediato y del Servicio Psicológico y oído el representante del grupo laboral a que pertenezca la plaza.

La puntuación máxima por este concepto será de 25 puntos.

Art. 29. Factores preferenciales.—Superadas las puntuaciones mínimas exigibles para cada una de las pruebas que se establezcan, el Tribunal tendrá en cuenta además con carácter preferente:

Para los ingresos:

1. A los huérfanos, padres y cónyuge del empleado fallecido se les concederá 15 puntos sobre los obtenidos en el examen, y a los hijos 10.

2. A los mayores de cuarenta años, los minusválidos y aquellos que se encuentren en situación de paro involuntario se les otorgará cinco puntos sobre los obtenidos en el examen.

Para valorar estos últimos factores de índole social se ponderará la edad y la situación familiar de los candidatos y aquellas otras circunstancias que le dificulten encontrar colocación.

Para los ascensos:

Si varios candidatos obtuviesen iguales resultados en la calificación total del proceso de selección, se dará preferencia al más antiguo en la Empresa.

Art. 30. Tribunal.—El Tribunal constituido de conformidad con las disposiciones legales en vigor, asistido en todas sus actuaciones por el Servicio Psicológico,

— Valorará las pruebas culturales y profesionales.

— Considerará, entre los candidatos que hayan superado los mínimos exigidos en dichas pruebas, el estudio psicológico presentado por el Servicio Psicológico y el emitido por el Servicio Médico.

— Calificará los méritos en el caso de los ascensos, según el artículo 28, para aquellos candidatos que hayan superado las pruebas culturales y profesionales.

— Ponderará las circunstancias concernientes a los factores preferenciales.

En los casos de ingreso de personal ajeno a la Empresa no será necesaria la constitución de Tribunal para examinar los conocimientos generales y profesionales cuando éstos vayan avalados por los títulos académicos exigidos o cuando dichos conocimientos no tengan concedidos, según el profesiograma del puesto, un cierto peso en orden al correcto desempeño del puesto de trabajo.

Art. 31. Duración del proceso de selección.—El proceso de provisión de plazas en primera convocatoria tendrá una duración de treinta días como máximo.

Art. 32. Revisión de las calificaciones.—El Tribunal informará a los interesados sobre los resultados de las calificaciones.

Los interesados podrán solicitar del Tribunal la revisión de dichas calificaciones dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al momento en que hayan sido informados de las mismas.

Finalizado el plazo de revisión, la Dirección de la Empresa efectuará el correspondiente nombramiento a la vista del acta definitiva del Tribunal calificador. El interesado recibirá comunicación de esta designación a través de la Secretaría Social o, en su caso, del Gerente del Centro de trabajo respectivo.

Art. 33. Período de prueba.—Tanto las admisiones como la cobertura de plazas por personas que pertenezcan a un grupo profesional distinto al que corresponda la plaza convocada se considerarán provisionales en los mismos términos establecidos en el Reglamento Nacional de Trabajo en Prensa.

Art. 34. Traslado de puestos de trabajo dentro de cada Centro.—Antes de proveer en primera convocatoria las plazas que corresponda cubrir por concurso-oposición serán examinadas las peticiones de traslado de puestos de trabajo dentro del nivel y grupo profesional a que corresponda la plaza vacante o creada.

Estas peticiones de traslado se formularán sin esperar a que se anuncie la convocatoria respectiva.

Los traslados se harán tanto a instancia del interesado como del Jefe respectivo, con el visto bueno, en su caso, del Gerente de cada periódico, y se acordará, a propuesta razonada de la Secretaría Social, en orden a las aptitudes y méritos de los interesados y en relación con los requerimientos del puesto de trabajo de que se trate.

En cuanto a los meros cambios de turno se decidirán a favor del más antiguo en la categoría.

SECCIÓN SEGUNDA.—FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

Art. 35. Plan de formación-promoción.—Durante la vigencia del presente Convenio se elaborará un Plan de Formación y Promoción con la finalidad de que el personal adquiera una formación permanente en su vertiente cultural, social y profe-

sional que le permita más eficazmente contribuir a alcanzar sus propios objetivos a través de su colaboración al logro de los fines de la Empresa.

A) Bases

El plan se inspirará en las siguientes bases:

1. Determinar, mediante la evaluación técnica correspondiente, las necesidades de formación que existan en todos los niveles de la Empresa.

2. Planificar y desarrollar las acciones de formación dentro de un todo coherente dirigido a una adaptación al puesto y progreso individual a través de políticas adecuadas de selección, cambios de puestos de trabajo y promoción.

3. Promover la máxima participación activa del personal en la elaboración y desarrollo del plan, tanto a través de la vía jerárquica como representativa.

4. Considerar la conveniencia y viabilidad de procedimientos operativos que permitan el ascenso a categorías o niveles superiores y la promoción a grados retributivos dentro de éstos.

5. Para facilitar el desarrollo de las acciones de formación que se determinen en el plan, así como de los que se vienen realizando, la Dirección de la Empresa se compromete a asignar a cada trabajador participante en las mismas un número de horas laborables sobre el total de horas previstas para cubrir sus objetivos de formación.

Dicho número de horas se fijará en razón de las necesidades de formación para cada categoría, nivel o grupo profesional, de conformidad con la estimación efectuada por la Secretaría Social.

6. La puesta en marcha de este plan supondrá la renuncia a los turnos de antigüedad y libre designación por el personal y la Dirección de la Empresa, respectivamente.

No obstante, cada trabajador podrá acogerse al turno de antigüedad una sola vez y en la primera ocasión que le correspondiera ascender por dicho turno a partir de la entrada en vigor de este Plan de Formación.

B) Comités de Formación

Se creará un Comité de Formación en cada Centro de trabajo, que será responsable del desarrollo y control de todas las acciones de formación programadas.

Este Comité estará constituido en Madrid por el Secretario Social, como Presidente; el especialista de Secretaría Social responsable de formación, como Secretario, y como Vocales, el Jefe de Producción, el Jefe de Mantenimiento y cuatro representantes del personal, uno por cada grupo profesional, designado por el Jurado de Empresa.

En el resto de los Centros de trabajo estará formado dicho Comité por el Gerente o mando en quien delegue y por cuatro representantes del personal, uno por cada grupo profesional, designados por el Jurado de Empresa.

Se creará asimismo una Comisión central de carácter técnico constituida por el Gerente de la Editorial, como Presidente; el Secretario Social, como Secretario de la misma, y como Vocales, el Gerente de cada Centro de trabajo, el Jefe de Métodos, los Consejeros representantes del personal y el especialista de Secretaría Social responsable de la formación, con la finalidad de coordinar las acciones de los Comités de los Centros de trabajo y controlar los objetivos del plan una vez aprobado.

C) Órgano responsable de la formación

Para la preparación del Plan de Formación y Promoción y su consiguiente administración se creará un servicio de formación o bien se dotará al Servicio Psicológico de los precisos medios para atender a las responsabilidades y funciones derivadas de las exigencias técnicas de su elaboración y desarrollo.

Dicho Servicio informará y asesorará a los citados Comités de Formación, así como a los mandos y al personal en todo lo concerniente a esta materia.

Art. 36. Podrán ser becarios de la Empresa para realizar estudios de formación profesional hasta el grado de Maestría incluido en la rama de Artes Gráficas, Mecánica y Electricidad, Electrónica y Química, los hijos y huérfanos del personal de la Empresa, siempre que reúnan las aptitudes requeridas a juicio del Servicio Psicológico.

Estas becas consistirán en el pago total de los gastos de enseñanza originados por cursar dichos estudios.

Durante el segundo y tercer años de oficialía industrial los becarios estarán obligados a realizar en la Empresa prácticas de taller de su especialidad durante un periodo de dos meses por curso académico.

Estas prácticas serán programadas y controladas por el Comité de Formación de cada Centro de trabajo. Al término de dichas prácticas el referido Comité, asistido por el Servicio Psicológico, calificará a los becarios en atención a los siguientes aspectos:

- Expediente académico.
- Aptitudes y personalidad.
- Aprovechamiento de las prácticas.

Las plazas vacantes que no se cubran en la primera o segunda convocatorias, regulada en el artículo 21, se ocuparán por el becario o becarios que les corresponda de conformidad con el orden resultante de las mencionadas calificaciones.

La condición de becario se perderá automáticamente por el hecho de no aprobar la totalidad de las asignaturas de un curso entre las convocatorias de junio y septiembre.

SECCIÓN TERCERA.—VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Art. 37. *Aplicación de la valoración.*—De conformidad con el compromiso concertado en el anterior Convenio Colectivo de llevar a efecto el programa de valoración como expresión y reflejo de la coincidente postura manifestada reiteradamente por los Jurados y la Dirección de la Empresa, se acuerda aplicar, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los resultados de la valoración ya iniciada.

La fecha de entrada en vigor de los resultados de la valoración y la forma de su aplicación se determinará por acuerdo de la Dirección con los distintos Jurados de la Empresa.

Art. 38. *Valoración de puestos.*—La valoración de puestos de trabajo es una técnica que permite establecer la importancia relativa entre las distintas actividades profesionales y su finalidad es la de obtener la más exacta relación de reciprocidad entre el trabajo que se realiza y su compensación económica facilitando al mismo tiempo la formación, promoción y un mejor acoplamiento del personal a los puestos de trabajo.

Art. 39. *Sistema de valoración.*—El sistema de valoración de puestos de trabajo, aplicado a «La Editorial Católica, Sociedad Anónima», es el denominado «clasificación por puntos».

Art. 40. *Puestos de trabajo.*—Se entiende por puesto de trabajo a estos efectos el conjunto de tareas asignadas que de forma habitual se efectúan por la persona o personas que lo ocupan durante el horario establecido.

Art. 41. *Asignación de tareas.*—En cada puesto de trabajo la valoración se refiere a las tareas asignadas de manera habitual a ese puesto.

Sin embargo, su ocupante estará obligado a desempeñar cualesquiera otras que vengan exigidas por el trabajo en equipo de la Sección o Departamento, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo sexto de este Convenio y con lo establecido en el Reglamento Nacional de Trabajo en Prensa.

Art. 42. *Asignación y comunicación de niveles.*—A la vista de las propuestas presentadas por la Empresa especializada, encargada de la valoración de tareas en «La Editorial Católica, S. A.», la dirección asignará a cada puesto de trabajo el nivel de valoración que corresponda, que será comunicada por escrito al trabajador o trabajadores que lo desempeñen.

En todo caso, en el expediente personal y hoja de retribución de cada trabajador figurará la categoría y retribución reglamentarias, tanto a efectos de futuros aumentos legales de la tabla de salarios de la Reglamentación de Prensa como a efectos de cotización de la Seguridad Social, así como para ascensos automáticos y por el turno reglamentario de antigüedad mientras éste permanezca.

Art. 43. *Nivel y retribución.*—La retribución que se perciba será la que correspondiera al nivel del puesto desempeñado, salvo lo dispuesto para los casos de capacitación disminuida.

La colaboración en la realización de tareas de superior nivel no supondrá necesariamente el abono de diferencia de retribución, la cual se reconoce exclusivamente en el caso de sustitución del titular ausente.

Art. 44. *Revisión de la valoración de puestos de trabajo.*—Efectuada la valoración de puestos de trabajo podrá ser objeto de revisión por cualquiera de las causas siguientes:

- a) Supuesto error en la calificación.
- b) Cambio en el contenido del puesto de trabajo.

La revisión podrá ser promovida por el propio interesado, Jefe superior jerárquico o por la Secretaría Social.

Art. 45. *Cambio de contenido del puesto de trabajo.*—Cuando se produzca una modificación permanente del puesto de trabajo, el Jefe respectivo notificará tal cambio al Servicio Técnico de la Secretaría Social, el cual efectuará un nuevo análisis del puesto de trabajo y convocará al Comité de Valoración para la correspondiente valoración. Verificada ésta, dicho Comité comunicará al Servicio Técnico el resultado de la valoración.

La Secretaría Social notificará al interesado, así como a todos los ocupantes del puesto de que se trate la decisión adoptada. Este proceso tendrá una duración máxima de un mes.

Art. 46. *Reclamaciones.*—El trabajador que no esté conforme con el nivel de valoración que le haya sido asignado podrá presentar la correspondiente reclamación ante el Servicio Técnico de la Secretaría Social en el término de siete días desde la fecha en que se le haya comunicado la asignación de nivel.

En el escrito de reclamación invocará las razones que justifican su disconformidad e indicará el nivel de valoración que a su juicio le es atribuible.

El Servicio Técnico examinará la petición a la vista de todos los datos recogidos en el proceso de valoración de dicho puesto y recabará, asimismo, la información pertinente del Jefe inmediato.

Si el referido Servicio Técnico estima que debe ratificarse el nivel que tuviera asignado informará de ello con detalle al interesado.

Si el trabajador mantiene su reclamación, ésta se remitirá al Jurado de Empresa.

El Jurado de Empresa examinará tanto los motivos invocados por el reclamante como el informe del citado Servicio Técnico y decidirá si procede o no convocar al Comité de Valoración para la revisión de la valoración en su día dada. Notificará esta decisión tanto al reclamante como al mencionado Servicio Técnico.

El proceso antedicho tendrá una duración máxima de cuarenta y cinco días naturales.

Asimismo, el Jurado de Empresa conocerá de las reclamaciones contra las decisiones adoptadas por el Servicio Técnico de la Secretaría Social, sobre las modificaciones de contenido del puesto a que se refiere el artículo anterior y decidirá si procede o no una segunda convocatoria del Comité de Valoración para revisar las valoraciones dadas.

Art. 47. Comité de Valoración.—Corresponderá al Comité aprobar de forma definitiva las descripciones de los puestos de trabajo y calificar los mismos. Será también competencia del Comité estudiar y decidir sobre las reclamaciones que se les hayan presentado. Las resoluciones las comunicará a Secretaría Social, la cual a su vez notificará al interesado, así como a todos los ocupantes del puesto de que se trate, el nivel correspondiente a la puntuación dada. Las decisiones del Comité se adoptarán por mayoría simple.

Una vez finalizada la valoración, el Comité quedará constituido de manera permanente, formado por tres Vocales fijos, uno por cada grupo profesional de Redacción, Administración y Talleres, designados conjuntamente por una representación de la Dirección de la Empresa y de los Jurados, y un Vocal variable elegido directamente por el personal de los distintos sectores de valoración. Este Comité de Valoración estará moderado por un Secretario permanente de la dirección de la Empresa.

Art. 48. Garantía al personal. La entrada en vigor de la valoración de puestos de trabajo supondrá la confirmación de los niveles asignados y comunicados a cada trabajador. Esta confirmación se entiende sin perjuicio de la reclamación que pueda formular, de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 46.

El personal que se encuentre con percibos superiores a los que le correspondan por el nivel de valoración accederá a pasar a los puestos de nivel más cercano a su retribución que se le señalen.

Independientemente de lo precedente, si la retribución que percibiese un trabajador en el momento de la aplicación de la valoración fuese superior a la que le correspondía según el nivel asignado a su puesto, se le mantendrá la diferencia a título personal y dicha diferencia tendrá carácter inamovible, no experimentando aumento alguno, salvo en el caso de que por futuras elevaciones legales la retribución reglamentaria correspondiente a su categoría fuese superior a la cuantía total de lo que viniera percibiendo.

SECCIÓN CUARTA.—RETRIBUCIONES

Art. 49. Plus Convenio.—Se establece un plus de 1.100 pesetas mensuales para todas las categorías profesionales, con jornada de seis horas, computable para pagas extraordinarias y participación en beneficios.

Asimismo, este plus queda incluido en indemnizaciones por enfermedad o accidente y se percibirá en vacaciones y permisos retribuidos.

Para el personal con jornada inferior a seis horas el importe del plus será proporcional al tiempo de trabajo asignado.

El plus Convenio no formará parte para el cálculo de las horas extraordinarias ni para el cálculo del recargo por trabajo nocturno.

Art. 50. Complemento.—Se establece un complemento para el personal del Centro de trabajo de Madrid, en razón del mayor tiempo empleado en el desplazamiento al domicilio social de La Editorial y a causa de los mayores gastos derivados de residir en ciudades como Madrid, de gran densidad de población.

Este complemento se fija en 1.300 pesetas mensuales para todas las categorías profesionales por jornada de seis horas, computable para pagas extraordinarias y participación en beneficios.

Asimismo este complemento queda incluido en indemnizaciones por enfermedad o accidente y se percibirá en vacaciones y permisos retribuidos.

Para el personal con jornada inferior a seis horas el importe del complemento será proporcional al tiempo de trabajo asignado.

No se tendrá en cuenta para el cómputo de las horas extraordinarias ni para el cálculo del recargo por trabajo nocturno. Este complemento absorbe el «suplemento voluntario» en la cuantía que se viniera percibiendo.

Art. 51. Plus de nocturnidad.—Se establece a partir de 1 de enero de 1973 el incremento del plus de nocturnidad del 5 por 100 hasta el 19 por 100 del salario reglamentario sobre las horas de trabajo comprendidas entre las veintidós y las seis, salvo para el personal que tenga concedido mayor recargo por norma legal o Convenio.

Al personal de composición del turno de noche del Centro de trabajo de Murcia se eleva el actual porcentaje del 5 por 100 hasta el 25 por 100, con lo que queda equiparado a igual personal de los restantes Centros de la Empresa.

Si la mitad o más de la jornada se realizara en período nocturno, este plus se percibirá como si toda la jornada se hubiese efectuado en turno de noche.

Este plus será computable para pagas extraordinarias y participación en beneficios.

Asimismo formará parte de la base para el cálculo de las horas extraordinarias cuando estén comprendidas entre las veintidós y las seis.

También se incluirá en las indemnizaciones por enfermedad o accidente, así como en vacaciones y permisos retribuidos.

Art. 52. Plus de actividad superior a la normal.

1.º Establecimiento.

Se establece un plus por actividad superior a la normal para el personal de Administración, Talleres, Subalternos y «Ayudantes de Redacción no asimilados a Redactores a efectos retributivos» del Centro de trabajo de Madrid.

En virtud de este plus, el citado personal se compromete a realizar su trabajo durante la jornada establecida en el artículo 73 a una actividad tal que compense la reducción de las horas extraordinarias pactadas.

Dados los motivos de su creación, este plus no adquiere el carácter de incentivo y será absorbible en los términos regulados en el artículo 3.º del presente Convenio.

2.º Cuantía.

El importe de este plus para el personal de Administración, Talleres y Subalternos será igual a la cuantía de las horas extraordinarias pactadas fijadas con carácter general que se viniera percibiendo en 31 de marzo de 1972.

El plus del personal de Administración se incrementará hasta alcanzar el importe de una hora extraordinaria pactada, referido su valor al 31 de marzo de 1972 y dicho aumento será percibido en su totalidad como fecha límite desde 1 de enero de 1974.

Para los «Ayudantes de Redacción no asimilados a Redactores» la cuantía será igual al importe del complemento de Redacción en 31 de marzo de 1972, siendo incrementado de la misma forma que para el personal administrativo.

Este plus queda afecto a quinquenios y se percibirá en caso de enfermedad o accidentes, así como en vacaciones y permisos retribuidos.

Art. 53. Horas extraordinarias.—Las circunstancias especiales del trabajo en Prensa determinan que, en ocasiones, las exigencias del trabajo requieran la realización de horas extraordinarias por encima de la jornada. En consecuencia, el personal acepta la realización de tales horas extraordinarias eventuales que la Dirección de la Empresa le proponga, siempre que no excedan de los límites legales.

Cuando las horas extraordinarias se realicen a continuación del horario de trabajo, se fichará o firmará a la salida del mismo en la tarjeta o lista de control de la jornada normal de trabajo; cuando las horas se realicen con un intervalo de tiempo desde la finalización del horario de trabajo, se fichará o firmará tanto a la entrada como a la salida, entendiéndose en ambos casos respecto a la presencia en el puesto de trabajo y con la ropa habitual para la prestación de éste.

Las horas extraordinarias serán valoradas sobre el salario hora individual y la jornada establecida en el artículo 73 del presente Convenio. No se incluirá en el cálculo de su importe el «plus de Convenio» ni el «complemento».

La duración del trabajo en horas extraordinarias se computará de media en media hora. Las fracciones inferiores a media hora serán o no computadas según excedan o no de diez minutos.

El personal se compromete a prestar su colaboración para que el número de horas extraordinarias que se realicen sea el mínimo imprescindible y adecuado a las circunstancias del trabajo, y para conseguirlo se compromete a realizar durante las seis horas de jornada, y sin percepción complementaria alguna, cuantas funciones se le encomienden entre las propias del ámbito general de su competencia.

La Dirección de la Empresa procurará que las horas extraordinarias enlacen con el horario de la jornada, bien antes del comienzo o a su finalización, siempre que la organización del trabajo lo permita.

Art. 54. Redactores de libre disposición.—A iniciativa de la Dirección de la Empresa y a propuesta de los respectivos Directores de los periódicos o agencias, basada en necesidad informativa, podrá convenirse entre la Dirección de la Empresa y

uno o más Redactores la «libre disposición» en los mismos términos que las disposiciones legales regulan esta modalidad, si bien la cuantía de este Plus se mantiene en un 50 por 100 sobre la tabla retributiva de la Reglamentación, incluido el Plus del artículo 48, así como sobre el Plus Convenio y complemento, en su caso. Este incremento será computable para quinquenios, pagas extraordinarias, participación en beneficios o indemnizaciones por enfermedad o accidente. En el caso de que se establezcan mejoras legales de retribución, este Plus aumentará en lo que corresponda a incrementos en los salarios reglamentarios y será absorbible con dichos incrementos en lo que afecte al Plus Convenio y al complemento.

Si bien este plus responde a las características propias del trabajo periodístico, podrá aplicarse con carácter excepcional al personal de otros grupos profesionales que se encuentren en iguales circunstancias.

Art. 55. Redactores con dedicación exclusiva.—A iniciativa de la Dirección de la Empresa y a propuesta del Director del periódico respectivo o de la Agencia, basada en las necesidades de la organización del trabajo, podrá convenirse con carácter excepcional entre la Dirección de la Empresa y uno o varios Redactores la dedicación exclusiva.

La dedicación exclusiva comporta las siguientes condiciones: Dedicación plena al servicio de la Redacción.

Horario variable, de conformidad con las necesidades informativas.

No ejercer ninguna otra actividad lucrativa, tanto de carácter público como privado.

Su tiempo de trabajo será como mínimo de cuarenta y ocho horas semanales. Con esta percepción queda también retribuido el trabajo que se realice por encima de esas cuarenta y ocho horas semanales, siempre que no exceda de los límites legales señalados para la realización de horas extraordinarias.

La concreción de estas condiciones, así como la duración de esta situación se efectuará en el correspondiente contrato.

La cuantía del complemento por este concepto será del 70 por 100 sobre la tabla retributiva de la Reglamentación, así como sobre el plus del artículo 48, el plus Convenio y complemento. Este incremento será computable para quinquenios, pagas extraordinarias, participación en beneficios e indemnizaciones por enfermedad o accidente. En el caso de que se establezcan mejoras legales de retribución, este plus aumentará en lo que corresponda a incrementos en los salarios reglamentarios y será absorbible con dichos incrementos en los que afecte al plus Convenio y complemento.

Si bien este plus responde a las características propias del trabajo periodístico, podrá aplicarse con carácter excepcional al personal de otros grupos profesionales que se encuentren en iguales circunstancias.

Art. 56. Redactores con dedicación especial.—Cuando las características del trabajo asignado a un Redactor requieran permanentemente un tiempo habitual de trabajo superior a la jornada normal establecida, a propuesta del Director de la respectiva publicación o de la Agencia, podrá concertarse entre la Dirección de la Empresa y dicho Redactor un pacto por el que se le reconozca un complemento retributivo por ese mayor tiempo de trabajo.

Esta norma no podrá ser aplicada a Redactores en régimen de libre disposición o de dedicación exclusiva.

Si bien esta norma responde a las características propias del trabajo periodístico, podrá aplicarse con carácter excepcional al personal de otros grupos profesionales que se encuentran en iguales circunstancias.

Art. 57. Abono de los gastos a Redactores de calle.—Los Redactores de calle que en el ejercicio de sus obligaciones profesionales hayan de realizar asiduamente gastos menudos que por su carácter no son propios para cobrar cada vez que se produzcan, percibirán en concepto de gastos de representación 2.000 pesetas por cada uno de los doce meses del año. En dicha percepción no están computados los gastos de locomoción.

Esta cantidad dejará de ser percibida por el interesado en el momento en que cese en sus funciones que la motivan.

Corresponde al Director del periódico o Agencia determinar los Redactores que han de cobrar los referidos gastos de representación.

Si bien este plus responde a las características propias del trabajo periodístico, podrá aplicarse con carácter excepcional al personal de otros grupos profesionales que para su labor se encuentran en iguales circunstancias.

Art. 58. Plus por fraccionamiento de jornada.—Se establece el plus por fraccionamiento de jornada por un importe de 50 pesetas por día efectivo de trabajo.

Dadas las especiales características del horario de cierre—dividido en los periódicos de mañana y tarde—, el plus de fraccionamiento de jornada para el personal de esta Sección será incrementado en un 50 por 100.

Este plus no queda incluido en pagas extraordinarias ni participación en beneficios.

Dicho plus no será percibido por los Redactores en régimen de libre disposición.

Art. 59. Fiestas no recuperables y fiestas recuperables de precepto religioso.—Los trabajos en fiestas no recuperables y

fiestas recuperables de precepto religioso serán abonados como normales con el incremento del 40 por 100 cuando el número de horas trabajadas sea igual o inferior al del tiempo de trabajo de la jornada.

Para su abono no serán computados el plus del Convenio ni el complemento.

La festividad del día 12 de octubre, del Patrón de Artes Gráficas y del Patrón de la localidad, quedan asimiladas a estos efectos a las fiestas de precepto.

Con carácter exclusivo para los trabajos normales realizados en estos días, se abonará el importe de una jornada con independencia del número de horas de trabajo efectuadas.

Art. 60. Salario móvil.—Las retribuciones establecidas por el presente Convenio, se entienden referidas al índice costo de vida del conjunto de capitales en 1972, publicados por el Instituto Nacional de Estadística. Anualmente se determinará en su caso el porcentaje de aumento de dicho índice en enero del año respectivo en relación con el de enero del año precedente. Dicho porcentaje será aplicado a la suma de salarios base reglamentarios, quinquenios, plus de Convenio, complemento, plus de actividad superior a la normal, plus de nocturnidad, plus de libre disposición, plus de dedicación exclusiva y plus por fraccionamiento de jornada. El aumento que resulte será sumado a cada uno de los conceptos sobre los que afecta.

Estas revisiones automáticas de las retribuciones en función del costo de vida, tendrán efectividad a partir del día 1 del mes siguiente al de la terminación de cada uno de los periodos anuales de duración del Convenio.

Art. 61. Repercusión en caso de aumento del precio diario de «Ya».—En el caso de que aumente el precio diario de «Ya» antes del 1 de marzo de 1973, se anticipará, desde el día 1 del mes siguiente al de la subida, en un 5 por 100 de los salarios, el aumento que corresponde por escala móvil desde 1 de abril de 1973.

Con independencia de ello, si dicho aumento de precio fuese anterior al 1 de diciembre de 1972, se aplicará desde el día 1 del mes siguiente al de la subida el recargo del 5 por 100 por trabajo nocturno previsto en Convenio para aplicar desde 1 de enero de 1973.

Art. 62. Sueldo único.—Todo trabajador percibirá un solo sueldo de acuerdo con su horario de trabajo.

El tiempo de trabajo no podrá sobrepasar el límite de la jornada máxima legal, aun en caso del desempeño de dos cometidos referentes a categorías distintas.

Las actuales situaciones que no se ajustan a las normas precedentes, se considerarán como condición personal a extinguir, respetándose a todos los efectos como situación mas beneficiosa.

Art. 63. Cotización.—Los aumentos de retribución que se mantienen o establecen en este Convenio, cualesquiera que sea su concepto, no constituyen base de cotización por Seguros Sociales y Mutualismo Laboral, y no dotarán al fondo para fines de Seguridad Social.

Esta norma es también aplicable a los aumentos retributivos nacidos de la aplicación del régimen de salario móvil regulado en el artículo 60.

Art. 64. Suplencias por vacaciones y enfermedad.

1.º Criterio general. La Dirección de la Empresa y el personal se manifiestan informados de que no existe obligación legal alguna de que cada puesto de trabajo del personal ausente por vacaciones, enfermedad o accidente, sea cubierto por un suplente.

Se tenderá a que las tareas correspondientes a un ausente sean cubiertas por el resto del personal de la Sección o turno, dentro del tiempo de trabajo de la jornada. Cuando esto no sea materialmente posible, se realizarán las horas extraordinarias imprescindibles.

Si la naturaleza del trabajo exige que para cubrir la tarea del ausente haya que reforzar el equipo con personal ajeno a la Sección o turno, esto se hará cubriendo plazas de la última categoría, con el consiguiente corrimiento de escalas, mediante prestación de trabajos de superior categoría.

2.º Establecimiento del fondo de suplencias en el Centro de trabajo de Madrid.—Se constituye un fondo para cada uno de los periodos anuales de 1 de febrero de 1972 a 31 de enero de 1973 y de 1 de febrero de 1973 a 31 de marzo de 1974, para suplencias por enfermedad hasta diez días de duración y vacaciones.

La cuantía de este fondo para cada uno de estos periodos estará determinada por:

A) Igual cantidad por sección que en el periodo de 1 de febrero de 1971 a 31 de enero de 1972, incrementada en un cinco por ciento si el número de trabajadores sujetos a Convenio en 1 de septiembre del año respectivo es el mismo que en igual fecha de 1971. En caso de variación por aumento o disminución, la dotación del fondo será modificada en igual proporción.

B) Un importe igual a las indemnizaciones del Seguro de Enfermedad por el tiempo que dure la enfermedad, hasta un límite de diez días, computados interrumpida o ininterrumpidamente. Este importe será distribuido por Secciones en la cuantía que supongan las indemnizaciones del personal enfermo de cada sección.

c) Un importe igual a las indemnizaciones del Seguro de Enfermedad por el tiempo que dure la enfermedad, hasta un límite de diez días, computados interrumpida o ininterrumpidamente. Este importe será distribuido por Secciones en la cuantía que supongan las indemnizaciones del personal enfermo de cada Sección.

Se mantienen las normas reguladoras de este fondo para las suplencias causadas por los motivos que explícitamente se indican en este artículo, cuyo desarrollo figura en el anexo número 1 del presente Convenio.

Art. 65. *Desayuno, comidas y cenas.*—Correrán a cargo de la Empresa estas consumiciones en los siguientes casos:

a) *Desayunos.*—Cuando el personal que trabaje en turno de noche haya de continuar ininterrumpidamente su trabajo durante más de dos horas después de finalizar el tiempo de trabajo de la jornada y no hubiese sido avisado, al menos, con veinticuatro horas de antelación, concediéndosele, asimismo, treinta minutos para efectuar esta consumición, computable para la liquidación de salarios.

b) *Comidas.*—Al personal que habiendo trabajado en turno de mañana haya de continuar trabajando durante más de dos horas desde la finalización del tiempo de trabajo y no hubiese sido avisado al menos con veinticuatro horas de antelación, y siempre después de las tres de la tarde, sin disponer de dos horas y media para ir a comer a su domicilio, concediéndosele al efecto media hora computable para liquidación de salarios.

c) *Cena.*—Al personal que habiendo trabajado en turno de tarde haya tenido que continuar su trabajo a la finalización del tiempo de trabajo de la jornada durante más de dos horas y no hubiese sido avisado al menos con catorce horas de antelación, sin disponer de dos horas y media para ir a cenar a su domicilio, concediéndosele al efecto media hora computable para la liquidación de salarios.

De aplicación para la categoría de Repartidores

Art. 66. *Conceptos retributivos.*—La retribución del personal de reparto estará formada por los siguientes conceptos:

- a) Salario.—El fijado para esta categoría por el vigente Reglamento de Trabajo en Prensa.
- b) Plus de Convenio.
- c) Complemento.
- d) Prima por número de ejemplares.
- e) Compensación por retraso de salida.
- f) Plus por exceso de peso.
- g) Premio de cobranza.

Art. 67. *Plus de Convenio.*—Se establece para este personal un aumento de 275 pesetas mensuales.

Este plus queda incluido en pagas extraordinarias, participaciones y se percibirá en vacaciones e indemnizaciones por enfermedad o accidentes y se percibirá en vacaciones y permisos retribuidos.

No se tendrá en cuenta para el cómputo de las horas extraordinarias ni para el recargo nocturno.

Art. 68. Se establece para los Repartidores del Centro de trabajo de Madrid un complemento en razón del mayor tiempo empleado en el desplazamiento al domicilio social de la Editorial y a causa de los mayores gastos derivados de residir en ciudades como Madrid, de gran densidad de población, por un importe de 227 pesetas mensuales, computables para pagas extraordinarias y participación en beneficios.

Asimismo, este complemento queda incluido en indemnizaciones por enfermedad o accidente y se percibirá en vacaciones y permisos retribuidos.

No se tendrá en cuenta para el cómputo de las horas extraordinarias ni para el recargo nocturno.

Este complemento absorbe el «Complemento voluntario» en la cuantía que se viniera percibiendo.

Art. 69. *Prima por número de ejemplares.*—Se mantiene, sin distinción de zona de reparto, la «prima por número de ejemplares» y por día de trabajo, de acuerdo con la siguiente escala:

- De 81 a 90 ejemplares, inclusive, el 15 por 100 sobre el salario reglamentario para Repartidores de la zona centro.
- Más de 90 ejemplares, el 30 por 100 sobre el salario reglamentario vigente para Repartidores de la zona centro.

El número de ejemplares se refiere a la media mensual. Circulación. En cualquier momento podrá hacer los reajustes de carrera que considere necesarios para mejorar el servicio de reparto.

En los Centros de trabajo donde existan otros sistemas se mantienen en sus actuales términos, en lugar de éste, si resultasen más beneficiosos en su conjunto, efectuados los estudios pertinentes.

Art. 70. *Compensación por retraso de salida.* Se mantiene en el Centro de trabajo de Madrid el concepto de «Compensación por retraso de salida», aunque éste no se produzca, por el cual todos los Repartidores percibirán el importe de diez horas, calculadas de acuerdo con los jornales base reglamentarios, con un recargo del 25 por 100 sobre el salario hora individual.

En el salario hora individual no se computará la parte correspondiente a vacaciones y días festivos abonables y no recupe-

rables, ya que esta «compensación» se abonará también en el tiempo de disfrute de ellas.

Igualmente se percibirá en caso de enfermedad o accidente y permisos retribuidos.

Como contraprestación, los Repartidores quedan obligados a prolongar la espera para la entrega de ejemplares hasta un mínimo de dos horas a la semana. Se computará tal prolongación a partir de treinta minutos después de la hora señalada por la Empresa para la entrada al trabajo de este personal, entendiéndose que dichos treinta minutos son el tiempo previsto dentro del horario normal de trabajo para la recogida de ejemplares.

Si la prolongación de la espera fueses superior a dos horas a la semana, se percibirán las que excedan como horas extraordinarias.

En los Centros de trabajo en donde existen otros sistemas se mantienen en sus actuales términos, en lugar de éste, si fuesen más beneficiosos.

Art. 71. *Plus por exceso de peso.*—Seguirá abonándose este plus por igual importe tomándose como base los límites establecidos en el Reglamento Nacional de Trabajo de Prensa, salvo las condiciones más beneficiosas existentes en cada Centro de trabajo.

Art. 72. *Premio de cobranza.*—Se mantiene este premio en las mismas condiciones actuales establecidas por el Reglamento Nacional de Trabajo en Prensa, en el supuesto de cobro de las suscripciones.

SECCIÓN QUINTA.—JORNADAS Y HORARIOS

Art. 73. *Jornada.*—Se mantiene con carácter general la jornada de seis horas, salvo situación de condición más beneficiosa.

El personal femenino de limpieza de los Centros de trabajo de Granada, Badajoz, Murcia y La Coruña continuará con el régimen actual.

Para el personal de reparto, la jornada será como mínima la señalada por el Reglamento Nacional de Trabajo en Prensa.

Art. 74. *Horario de trabajo.*—Los horarios del tiempo de trabajo de la jornada para las diferentes Secciones y turnos serán los que se fijan en el anexo número 2 de este Convenio.

La Dirección de la Empresa podrá adelantar o retrasar el comienzo de los horarios establecidos en una hora como máximo y por una sola vez durante la vigencia del presente Convenio, para cada Sección o turno, siempre que las necesidades de producción o de organización del trabajo así lo aconsejen.

Asimismo, para conseguir la necesaria continuidad del proceso productivo podrán establecerse horarios especiales que, respecto al general del turno y sección a que corresponda, no difieran en su comienzo más de dos horas y no afecten a más operarios que a los imprescindibles por cada sección o turno.

Las horas de entrada y salida del trabajo se entienden en punto respecto a la presencia en el puesto de trabajo y con la ropa habitual para la prestación de éste. Todo el personal afecto al Convenio estará obligado a firmar o fichar a la entrada y salida del trabajo.

Con el fin de prever la realización de las tareas del trabajador que se encuentre enfermo o ausente, deberá comunicar su falta al trabajo antes de la hora de entrada reglamentaria al mismo.

Todas las ausencias cuya notificación no se hayan cursado previamente, serán consideradas, en principio, como «ausencias injustificadas», y serán sancionadas como tales de conformidad con las normas en vigor.

El baremo de sanciones por ausencia injustificada al trabajo y por falta de puntualidad figura en el anexo número 3 de este Convenio.

A partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, para ausentarse habitualmente del puesto de trabajo antes de finalizar la jornada será preciso la autorización por escrito de Secretaría Social. Sólo podrá recabarse esta autorización en razón de que el trabajo se venga desempeñando con rendimiento superior al normal.

Estas autorizaciones se otorgarán de conformidad con los resultados de los estudios técnicos pertinentes, que pondrán de manifiesto:

- 1.º Los rendimientos alcanzados por la sección.
- 2.º Si las causas que originan el no cumplimiento total del horario pueden ser subsanadas por una adecuada variación o aplicación de los medios de que se disponga.

En ningún caso se concederá autorización cuando el rendimiento medio alcanzado durante el tiempo de presencia no supere el rendimiento normal mínimo establecido para el horario de trabajo de la jornada.

En el caso de que una sección o turno fuese autorizada para no concluir la jornada su personal sólo podrá hacer uso de la misma siempre que hayan sido realizadas satisfactoria y totalmente las tareas a ella asignadas.

Cuando se produzcan modificaciones en la plantilla, en el volumen de trabajo o en el proceso productivo, derivadas tanto de la racionalización como de la mecanización, se reconsiderará la autorización otorgada en orden a su mantenimiento o derogación.

SECCIÓN SEXTA.—VACACIONES, LICENCIAS, SERVICIO MILITAR Y EXCEDENCIAS

Art. 75. *Vacaciones.*—Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal de la Empresa.

Los grupos profesionales o componentes de una Sección de cada Centro de trabajo que mayoritariamente lo soliciten aumentarán sus vacaciones anuales en tantos días como fiestas abonables hayan trabajado en el año anterior. Esta compensación sustituirá al pago de la retribución del trabajo de dichas fiestas.

Estos periodos adicionales de vacaciones serán disfrutados en los meses de enero a mayo o de octubre a diciembre, de acuerdo con las necesidades del trabajo.

El personal que por necesidades del trabajo disfrute su periodo normal de vacaciones en los meses de octubre a mayo, ampliará dicho periodo en: Enero, cuatro días; febrero, tres días; marzo, dos días; meses restantes, un día.

Las sustituciones en ambos casos no serán, en Madrid, con cargo al «Fondo de suplencias».

Como norma general, las vacaciones darán comienzo el día primero del mes respectivo.

Al personal que por circunstancias de la organización del trabajo no haya podido disfrutar de ningún puente en el transcurso de un año natural, se le incrementará el periodo de vacaciones del año siguiente en dos días.

Las normas sobre el disfrute de «puentes» se unen como anexo número 4 al presente Convenio.

Art. 76. *Licencias.*—En el caso de fallecimiento de padres, hijos, cónyuge o hermanos, se concederán permisos con abono de la retribución hasta cuatro días, ampliable hasta seis cuando el personal tuviera necesidad de desplazarse fuera de su residencia.

En el caso de alumbramiento de la esposa, fallecimiento de otros ascendientes o descendientes, enfermedad grave de los padres, hijos o cónyuge se concederá, asimismo, permiso por un periodo de hasta tres días, ampliándose a cinco cuando se den las circunstancias señaladas al final del párrafo anterior.

Cuando el motivo del permiso sea la asistencia a exámenes o concurra a un deber de carácter público o sindical, la duración del permiso será por el tiempo necesario para su cumplimiento.

Quando la licencia se haya solicitado para contraer matrimonio, el permiso reglamentario de quince días retribuidos podrá ser acumulado a las vacaciones anuales en su totalidad, o en parte, siempre y cuando sea posible, de acuerdo con el plan de vacaciones de la sección.

Independientemente de los permisos antedichos, en los casos debidamente justificados se podrán otorgar otros permisos por el tiempo que sea necesario, según las circunstancias, reservándose la Dirección de la Empresa el derecho a abonar o no los salarios.

Los permisos no serán descontados, en ningún caso, de las vacaciones anuales.

Las normas reguladoras de los procedimientos para el reconocimiento de las licencias y concesión de permisos voluntarios figuran en el anexo número 5.

Art. 77. *Plus de Servicio Militar.* Continúan en vigor las normas reguladoras de la situación del personal en Servicio Militar que figuran en el anexo número 6 del presente Convenio, sin más excepción que la asignación percibida durante el tiempo de duración del Servicio Militar que se considerará a cuenta de retribución a percibir una vez reincorporado al trabajo. Este anticipo se considerará saldado si después de la incorporación ha transcurrido igual tiempo que duró la ausencia por dicho motivo. En el supuesto de que no llegara a reincorporarse o que una vez reincorporado causara baja sin haber transcurrido el tiempo equivalente al de su permanencia en filas, quedará obligado a la devolución del importe que corresponda.

Art. 78. *Excedencias.*—No se concederán aquellas excedencias voluntarias que tengan por finalidad prestar servicios en otras Empresas u organizaciones oficiales.

El texto íntegro de las normas reguladoras de esta materia figura en el anexo número 7.

SECCIÓN SÉPTIMA.—DIETAS Y VIAJES

Art. 79. *Dietas.*—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 concederá una dieta diaria de 800 pesetas si el desplazamiento tuviera lugar fuera de la zona regional donde radique el Centro de trabajo; de 400 pesetas, si se realizara dentro de los límites provinciales, y de 600, para los regionales.

El día de la salida se devengará dieta completa y el de llegada quedará reducido a la mitad cuando el trabajador pernocte en su domicilio, salvo que hubiera realizado fuera del mismo las dos comidas principales.

Art. 80. *Viajes.*—Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la Empresa, que facilitará al personal los billetes correspondientes.

Los medios de transporte serán siempre los más adecuados al desplazamiento de que se trate.

Art. 81. *Otros gastos.*—En el supuesto de existir otros gastos extraordinarios de distinta naturaleza a los comprendidos en las dietas, éstos serán abonados previa autorización y justificación de los mismos.

SECCIÓN OCTAVA.—Cese voluntario

Art. 82. *Notificación del cese.*—El personal que desee voluntariamente extinguir su contrato de trabajo deberá notificarlo a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de treinta días. El incumplimiento de este plazo supondrá la pérdida al derecho a las partes proporcionales de las gratificaciones extraordinarias, participación en beneficios y vacaciones no disfrutadas, que en ese momento estén devengadas.

CAPITULO IV

Comunicación

Art. 83. *Derecho a la información.*—Sin perjuicio de las normas reglamentarias de procedimiento que rigen para propuestas, reclamaciones e información ante el Jurado de Empresa, se reconoce el derecho de los interesados a formular consultas, quejas o reclamaciones ante la Dirección sobre las materias que a ambas incumban y se establece la obligación a cargo de los superiores de contestar a las peticiones a la mayor brevedad.

Art. 84. *Procedimiento.*—A los efectos previstos en la disposición anterior, los interesados formularán ante su Jefe superior inmediato las consultas, quejas o reclamaciones referidas.

De acuerdo con sus atribuciones, el Jefe superior inmediato, por sí o previo el agotamiento de la vía jerárquica cuando proceda, deberá, en el plazo máximo de quince días, contestar al interesado. Dicho plazo podrá ampliarse por quince días más cuando la complejidad o naturaleza del asunto así lo requiera.

Art. 85. *Asesoramiento de la Secretaría Social.*—La Secretaría Social deberá informar y orientar a los interesados sobre el curso de la reclamación pertinente e, igualmente, intervendrá, en su caso, cerca de la superioridad para procurar la más rápida contestación.

Art. 86. *Reuniones informativas.*—Con el fin de perfeccionar la información a todos los niveles y de crear un clima de diálogo y participación entre el personal, mandos y representantes sindicales, se celebrarán las siguientes reuniones:

- Personal con sus Jefes.
- Jefes con los enlaces de su Sección o departamento.
- Jefes con sus superiores inmediatos.

Estas reuniones se celebrarán bimestralmente y en ellas se tratarán cuantos problemas se refieran tanto a la productividad como las relaciones humanas.

CAPITULO V

Mejoras sociales

Se mantienen las siguientes mejoras generales establecidas en la Empresa con anterioridad al presente Convenio.

1. Fondo para fines de Seguridad Social.
2. Pensión de jubilación complementaria de la reconocida por la Mutualidad Laboral hasta alcanzar el total de percibidos líquidos por todos los conceptos, incluida la prestación familiar, excepto horas extraordinarias eventuales en el momento de la jubilación para el supuesto de treinta y cinco años de servicio en la Empresa, y de menor cuantía por menos años de servicio, según escala que figura en las normas reguladoras de esta pensión que se incluye en el anexo número 8 de este Convenio.
3. Abono del complemento necesario para que el personal enfermo continúe percibiendo el salario íntegro desde el primer día de enfermedad y cualquiera que sea la duración de ésta.
4. Extensión de la norma anterior al personal accidentado.
5. Actualización del complemento al personal enfermo o accidentado, según la retribución que le correspondiera en activo, durante cinco años a partir de la fecha de baja, salvo que sea declarado en situación de invalidez.
6. Pensión por invalidez complementaria de la del Mutualismo Laboral por invalidez permanente absoluta, para que en conjunto continúe cobrando igual a la retribución líquida que le correspondiera de estar en activo, incluida la prestación familiar.
7. Acoplamiento del personal con capacidad disminuida de conformidad con las normas que, con las modificaciones derivadas de su adaptación a las disposiciones legales en vigor, se incluyen en el anexo número 9.
8. Premio de nupcialidad complementario del establecido en la Seguridad Social.
9. Premio de natalidad complementario del establecido en la Seguridad Social.

10. Complemento de protección familiar a los acogidos en anterior régimen de Plus Familiar hasta alcanzar el importe mínimo de 232,70 pesetas el «punto».

11. Complemento de protección familiar a nuevos matrimonios hasta alcanzar los cinco «puntos» de valor mínimo establecido en la Empresa.

12. Reconocimiento de un complemento por protección familiar a los viudos, equivalente al importe reconocido de tres «puntos» del Plus Familiar y de cinco si tuviera hijos con derecho al percibo de la protección familiar.

13. Préstamo para vivienda sin interés, administrados por el Jurado de Empresa del Centro de trabajo respectivo, según el Reglamento aprobado por el Ministerio de la Vivienda, cuya cuantía se eleva hasta 150.000 pesetas.

14. Régimen de colonias infantiles veraniegas para hijos del personal.

15. Retribución, con los recargos correspondientes, de los trabajos realizados en las festividades abonables y no recuperables.

16. Asimilación para abono de salarios de las fiestas religiosas de precepto a las abonables y no recuperables.

17. Asignación por Servicio Militar del 75 por 100 de la última retribución percibida antes de incorporarse a filas.

18. Cómputo de la fecha de antigüedad a efectos de quinquenios del personal ingresado con anterioridad a 1 de enero de 1940.

19. Cómputo del tiempo trabajado como Aprendiz, Aspirante o Embuchador, a efectos de quinquenios.

20. Reconocimiento del período de becario a efectos económicos de antigüedad.

21. Participación del personal en los beneficios de la Empresa mediante atribución a cada productor de los derechos económicos equivalentes a los de un determinado número de acciones, calculado en función de la antigüedad en la Empresa y con independencia de categoría, cuyas normas se unen en el anexo número 10 de este Convenio.

22. Becas para estudio a nivel universitario para los Centros de trabajo radicados en ciudades en que no existan Facultades o Escuelas Técnicas de los estudios que deseen cursar.

23. Obsequio de Reyes a los hijos del personal.

24. Indemnización por fallecimiento equivalente a quince días de retribución, con independencia de lo establecido por Decreto de 2 de marzo de 1944.

25. Asistencia médica especializada complementaria de las prestaciones de la Seguridad Social, o, en su caso, de las asociaciones médicas privadas, con un carácter subsidiario y totalmente gratuito, tanto para el personal como sus familiares y asimilados a su cargo.

Cualquier otra mejora no relacionada anteriormente queda absorbida y compensada por las mejoras globales del presente Convenio.

DISPOSICION FINAL

Forman parte integrante de este Convenio Colectivo los anexos números 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10 que figuran al final del texto.

ANEXOS AL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO

ANEXO NUMERO 1

Normas sobre realización de suplencias, retribución con cargo al Fondo y distribución del sobrante

1. Realización de suplencias.—Corresponde al Jefe de cada Sección determinar si hay o no lugar a realizar la suplencia

y quién debe realizarla, y si para ello se precisa efectuar horas extraordinarias. Cuando haya que realizar horas extraordinarias se harán las imprescindibles, correspondiendo al Jefe de cada Sección determinar el número de ellas.

2. Retribuciones con cargo al Fondo.—Con cargo a este Fondo serán pagadas todas las retribuciones que se deriven de la sustitución del ausente, con inclusión de las mismas en la participación en beneficios, salvo las partes proporcionales por liquidaciones de ceses. El superávit, si se produce, quedará a favor del personal; si hay déficit, este será a cargo de la Empresa. En las secciones en que por sus especiales características es ineludible que la plantilla está por lo general cubierta, sólo irán con cargo al Fondo las dos primeras suplencias efectivamente realizadas por cada categoría y turno, y no irán aquellas que, producidas con posterioridad, coincidan con las mismas. Corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las necesidades del trabajo, determinar si una sección se encuentra o no en este supuesto.

3. Distribución del sobrante.—La distribución se efectuará por secciones y en cada una de ellas conforme a lo que acuerde la mayoría de los componentes de la misma. La fórmula acordada deberá ser comunicada a Secretaría Social antes del 30 de junio de cada año.

Subsidiariamente, para las secciones que no hayan notificado antes de la fecha indicada la fórmula de distribución acordada, se cargará a dicho Fondo las diferencias de categorías y las horas extraordinarias que por suplencia se realicen, repartiéndose el sobrante entre la totalidad del personal de la sección, a partes iguales.

En virtud del disfrute de este beneficio, el personal se compromete a realizar las horas extraordinarias precisas para sustituir al personal ausente por vacaciones y enfermedad hasta diez días.

El personal que no colabore en el plan de suplencias de su sección no participará en la distribución del sobrante del Fondo, con independencia de que resulte de ello falta laboral y de la sanción que pueda corresponder por dicha causa.

4. Nombramiento de representantes:

1. El personal de cada sección nombrará a dos representantes para que verifiquen todas las operaciones relacionadas con el Fondo para suplencias.

5. Plan de vacaciones y suplencias:

1. El plan de vacaciones y suplencias será propuesto por el personal, por medio de los representantes nombrados al efecto, a su Jefe inmediato y éste, a la vista de las necesidades del trabajo, lo autorizará o modificará, informando en este último caso de los motivos de la modificación al personal y a Secretaría Social, la cual, en caso de que no sea aceptada por el personal, propondrá a la Dirección la resolución que estime más conveniente.

2. El plan de vacaciones y suplencias de cada sección deberá ser entregado en Secretaría Social antes del 1 de mayo del año de que se trate.

6. Tramite de los cargos al Fondo.—Cuando la suplencia vaya con cargo al Fondo, el parte de incidencias en que se comunique irá firmado por el Jefe de la Sección y uno de los dos representantes designados por el personal de la misma para el control de la liquidación del referido Fondo.

Si el Jefe de Sección y el representante del personal discrepan sobre si una suplencia debe ir con cargo al Fondo, lo manifestarán así en el correspondiente parte de incidencias, expresando sus distintos puntos de vista.

La Dirección, a la vista del informe evacuado por Secretaría Social, decidirá sobre si el abono de estas suplencias debe ir o no con cargo al Fondo.

ANEXO NUMERO 2

Horarios

	Turnos de		
	Mañana	Tarde	Noche
MADRID			
Administración	8,00 a 14,00	y de 14,00 a 20,00 15,00 a 17,30	
Servicio Médico	8,00 a 14,00		
Almacén Mateo Inurria	9,00 a 13,00		
Almacén Hernani	7,00 a 14,00		
Cobradoras	8,00 a 14,30		
Central telefónica	8,00 a 14,30	14,30 a 21,00	21,00 a 3,30
Subalternos			
Conserjes, Vigilantes y Porteros	7,30 a 13,30	13,30 a 19,30	19,30 a 1,30
Ordenanzas y Motoristas	8,00 a 14,00	14,00 a 20,00	20,00 a 2,00
	9,00 a 15,00	15,00 a 21,00	21,00 a 3,00
	10,00 a 16,00	16,00 a 22,00	22,00 a 4,00
		17,00 a 23,00	23,00 a 5,00

	Turnos de		
	Mañana	Tarde	Noche
MADRID			
Ordenanzas y Vigilantes			1,30 a 7,30
Limpieza	6,00 a 12,00 6,15 a 12,15 7,00 a 13,00 7,15 a 13,15 9,00 a 15,00		
Imprenta		18,00 a 24,00 15,00 a 21,00 16,00 a 22,00	21,30 a 2,30 21,45 a 2,45 22,00 a 3,00 22,30 a 3,30 21,30 a 4,30
Mecánicos linotipias	7,00 a 13,00 9,00 a 15,00	15,00 a 21,00 16,00 a 22,00 14,00 a 20,00	22,00 a 4,00 0,30 a 6,30
Estereotipia		14,00 a 20,00 17,30 a 23,30	
Fotomecánica. Rotoque e Imposición	9,00 a 15,00	15,00 a 21,00 15,00 a 21,00	
Fotograbado		15,00 a 21,00	21,00 a 3,00
Grabado de hueco	8,30 a 14,30	14,30 a 20,30	21,00 a 3,00
Galvano	8,30 a 14,30	14,30 a 20,30	
Rotativas mixtas		15,00 a 21,00	1,30 a 7,30
Rotativa Wifag-color	8,30 a 14,30	14,30 a 20,30	
Cierre			
A) Mañana:			
Martes a sábado	4,00 a 7,30		
Domingos	4,00 a 9,00		
Tardes:			
Lunes a viernes		17,00 a 19,00	
Sábados		17,00 a 20,30	
B) Mañana:			
Martes a domingo	3,30 a 9,00		
Tardes:			
Sábados		17,00 a 20,00	
C) Mañana:			
Martes a sábado	4,00 a 7,30		
Domingos	4,00 a 8,00		
Tardes:			
Sábados		17,00 a 20,00	
Embuchado			
Domingos	3,30 a 9,00		
Sábados		16,00 a 21,30	
Venta	4,00 a 10,00 5,00 a 11,00 8,00 a 14,00 8,30 a 14,30		
Recuento y Devolución	8,30 a 14,30	14,30 a 20,30	
Encuadernación	8,30 a 14,30	14,30 a 20,30	24,00 a 6,00
Máquinas planas	8,30 a 14,30	14,30 a 20,30	
Taller mecánico	8,00 a 14,00		
Fontanería	9,00 a 13,00	y de 16,00 a 18,00	
Taller eléctrico	8,00 a 14,00	14,00 a 20,00	20,00 a 2,00 2,00 a 8,00
Mecánicos de rotativas	8,00 a 14,00	14,00 a 20,00	20,00 a 2,00 2,00 a 8,00
Pintores y Carpinteros	8,00 a 14,00		
Jardineros:			
Del 15 de mayo al 15 de septiembre	8,00 a 1,00	y de 16,00 a 19,00	
Del 16 de septiembre al 14 de mayo	8,00 a 14,00		
Recuperación de metal	6,00 a 12,00		
Recuperación de disolvente	8,00 a 14,00	16,00 a 22,00	
Mozos	8,00 a 14,00	14,00 a 20,00	1,00 a 7,00
Transportes	3,30 a 9,30 4,00 a 10,00 4,30 a 10,30 5,00 a 11,00 6,00 a 12,00 5,00 a 8,30 5,15 a 8,15 5,15 a 8,45	14,00 a 20,00	
CENTRO DE TRABAJO DE GRANADA			
Administración	8,30 a 14,30		
Cobradores	9,00 a 15,00		
Subalternos			
Conserjes y Ordenanzas	8,30 a 14,30	15,00 a 21,00	21,00 a 3,00
Ordenanzas	10,30 a 14,30	y de 17,30 a 19,30	
Porteros	8,00 a 12,00	14,00 a 20,00	22,00 a 4,00
Limpieza	6,00 a 11,00		

	Turnos de		
	Mañana	Tarde	Noche
Imprenta	8,00 a 12,00	14,00 a 20,00	22,00 a 4,00
Estereotipia	8,00 a 14,00		23,00 a 5,00
Rotativa	3,00 a 9,00		24,00 a 6,00
Fotograbado			21,00 a 3,00
Reparación y montaje	8,30 a 14,30		
Cierre	3,30 a 8,30	y de 19,00 a 20,00	
Jornada reducida	3,30 a 7,30		
Encargado de ventas	5,00 a 9,00	y de 18,00 a 20,00	
Transportes			
Servicio Almería-Jaén	4,00 a 10,00		
Servicio reparto plaza	5,00 a 11,00		
Servicio reparto plaza y Motril-Almuñécar	5,30 a 11,30		
Peones	7,30 a 13,00		
	8,00 a 14,00		
CENTRO DE TRABAJO DE BADAJOZ			
Administración	8,30 a 14,30		
Subalternos	8,30 a 14,30	17,00 a 23,00	21,00 a 3,00
Limpieza	8,30 a 9,30		
Imprenta		15,00 a 21,00	21,00 a 3,00
Estereotipia			10,30 a 4,30
Fotograbado		19,00 a 1,00	
Rotativa			0,30 a 8,30
Cierre			3,00 a 6,00
Servicios auxiliares	9,00 a 15,00		
Transportes	4,00 a 10,00		
CENTRO DE TRABAJO DE LA CORUÑA			
Administración	8,00 a 14,00		
Subalternos	8,00 a 14,00	14,00 a 20,00	21,00 a 3,00
Limpieza	6,30 a 10,30		
Imprenta		15,30 a 21,30	21,30 a 3,30
Estereotipia			22,30 a 4,30
Fotograbado			21,00 a 3,00
Rotativa			1,30 a 7,30
Cierre			3,00 a 5,00
Transportes			3,00 a 9,00
			3,30 a 8,30
			4,00 a 10,30
			5,00 a 11,00
Servicios auxiliares	8,00 a 14,00	16,00 a 22,00	
Máquinas planas	8,00 a 14,00	15,00 a 21,00	
CENTRO DE TRABAJO DE MURCIA			
Administración	8,00 a 14,00		
Subalternos	7,00 a 13,00		
	8,00 a 14,00		
	9,00 a 15,00	16,00 a 22,00	23,00 a 5,00
	10,00 a 14,00	16,00 a 20,00	20,00 a 2,00
Limpieza	6,00 a 12,00		
Imprenta	8,00 a 14,00	16,00 a 22,00	21,00 a 3,00
	8,30 a 14,30	16,30 a 22,30	21,45 a 3,45
	9,00 a 15,00	16,45 a 22,45	22,00 a 4,00
			22,30 a 4,30
			22,45 a 4,45
Estereotipia			23,00 a 5,00
			23,30 a 5,30
Fotograbado		18,00 a 24,00	24,00 a 6,00
Rotativa			20,00 a 2,00
			3,00 a 9,00
Cierre			3,30 a 9,30
			4,00 a 7,00
			4,15 a 10,15
			4,30 a 7,30
Transportes	6,00 a 9,00	18,00 a 21,00 y de	4,30 a 8,30
			4,45 a 10,45
			5,00 a 11,00
General talleres	7,00 a 13,00	16,00 a 22,00	5,30 a 11,30
Peones	8,00 a 14,00		3,00 a 9,00

NOTA.—Los horarios de Redacción serán fijados por el Director del Periódico o Agencia, según necesidades de la organización del servicio.

Para el personal de Reparto, el horario será el fijado actualmente.

ANEXO NUMERO 3

Normas sobre ausencias injustificadas y faltas de puntualidad

1. Ausencias injustificadas.

Las ausencias injustificadas al trabajo serán sancionadas de acuerdo con el grado del baremo por faltas de puntualidad que

corresponda según el número de minutos que representa la ausencia.

La ausencia injustificada al trabajo producida dentro de un año natural será sancionada como falta muy grave a partir de la tercera.

La ausencia al trabajo alegando enfermedad sin que ésta exista, según dictamen del Médico del Seguro o del Inspector, en su caso, será constitutiva de falta grave de falsedad y sancionada con la disminución o pérdida total del período de vacaciones, según el número de días faltados al trabajo y demás circunstancias del hecho, independientemente de la no percepción de los haberes correspondientes a los días faltados. El primer hecho reincidente será considerado como falta muy grave y sancionada como tal según el Reglamento Nacional de Trabajo en Prensa.

De acuerdo con el informe del Servicio Médico de la Empresa e independientemente de la presentación del volante del Médico del Seguro, Iguala o documento equivalente, así como a la vista del número de periodos de ausencia al trabajo habidos por enfermedad, la Secretaría Social o la Gerencia de cada periódico, en su caso, podrán acordar el no abono de los haberes de los pri-

meros días de ausencia que no estén cubiertos por el Seguro, así como de la indemnización voluntaria complementaria de la del Seguro de Enfermedad, cuando estime que no existen causas suficientemente justificadas para no asistir al trabajo, sin que esta medida represente la calificación de tal hecho como falta laboral.

BAREMO

2. Faltas de puntualidad.

Mes	Grado	Retraso	Sanción
1.º	•A•	Hasta 120 minutos	No se sanciona.
	•B•	Entre 120-150 minutos	Amonestación escrita.
	•C•	Más de 150 minutos	Amonestación escrita y pase al grado •A• del tercer mes (falta leve).
2.º	•A•	Hasta 120 minutos	No se sanciona.
	•B•	Entre 120-150 minutos	Amonestación escrita y pase al grado •A• del tercer mes (falta leve).
	•C•	Más de 150 minutos	Suspensión de empleo y sueldo de un día y pase al grado •A• del cuarto mes.
3.º	•A•	Hasta 60 minutos	No se sanciona.
	•B•	Más de 60 minutos	Suspensión de empleo y sueldo de tres días y pase al grado •A• del cuarto mes.
4.º	•A•	Hasta 30 minutos	No se sanciona.
	•B•	Más de 30 minutos	Privación del 50 por 100 del importe de la participación en beneficios (falta grave) y pase al grado •A• del quinto mes.
5.º	•A•	Hasta 15 minutos	No se sanciona.
	•B•	Más de 15 minutos	Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días. Despido (falta muy grave).

3. Aplicación del baremo.

Las situaciones del primer y segundo mes serán alternas o consecutivas dentro de periodos de doce meses, a contar desde la fecha de aplicación del presente baremo.

En el cómputo de los minutos de retraso están incluidos los cinco minutos que hasta ahora se concedían de cortesía.

ANEXO NUMERO 4

Normas reguladoras de permisos en los días «puente».

1. Concesión.

La concesión de permisos en días «puente» se ajustarán en todo momento a las necesidades del servicio y no darán lugar, en ningún caso, a que se produzcan horas extraordinarias, se perjudique la buena marcha del trabajo o se retrasen aquellos cuya finalización tenga fecha determinada.

2. Aprobación.

Oído el personal a través del vocal del jurado o del enlace de la sección, en su caso, los Jefes de sección elaborarán un plan con cinco días de antelación, como mínimo, quienes lo elevarán a su Jefe superior para su aprobación. Este plan será puesto en conocimiento de Secretaría Social o del Gerente del periódico, según proceda.

3. Características de los permisos en días «puente».

Los permisos en días «puente» son independientes de los casos previstos para la concesión de las licencias señaladas en el artículo 76 del presente Convenio y serán siempre retribuidos.

ANEXO NUMERO 5

Normas reguladoras sobre concesión de licencias

1. Permisos.

1.1. Petición de permisos.

Los permisos serán solicitados por escrito en la Secretaría Social o del Gerente del periódico a través del conducto jerárquico que corresponda.

1.2. Concesión de permisos legales.

Secretaría Social o el Gerente del periódico, en su caso, podrán conceder las licencias que se soliciten por boda, fallecimiento de padres, cónyuges, hijos, nietos y hermanos, en los términos señalados en el artículo 76 del presente Convenio.

Asimismo podrá conceder permiso retribuido cuando esté motivado en la realización de exámenes o en el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

1.3. Permisos legales de carácter urgente.

Los Jefes, según proceda, concederán indistintamente las licencias en aquellos casos de carácter urgente que le sean solicitadas previamente.

Cuando el interesado, por la urgencia del caso no pueda obtener la licencia oportuna, según corresponda, justificará posteriormente ante la Secretaría Social o Gerente del periódico, en su caso, el motivo de la ausencia y la imposibilidad material de haber avisado.

1.4. Comunicación de la decisión.

La concesión o denegación de los permisos será comunicado al interesado a través del conducto jerárquico.

2. Permisos de carácter voluntario.

El Gerente del periódico o la Secretaría Social, según el caso, resolverán las peticiones de permiso de hasta seis días de duración en cuanto a su concesión y sobre si debe tener carácter retribuido o no.

Concederán o denegarán los permisos de conformidad con los siguientes criterios:

- Si las necesidades del trabajo lo permiten.
- Si deberá o no ser sustituido.
- Forma de sustitución.
- Méritos del solicitante.
- Motivos del permiso.

— Frecuencia de los permisos de carácter voluntario concedidos al interesado, con estimación de las causas que los motivaron.

Si los permisos concedidos tuvieran una duración de más de cuatro días, la Secretaría Social o el Gerente del periódico informará de ello a la superioridad en el momento de su concesión.

3. Permisos de más de seis días.

El Gerente del periódico o, en su caso, Secretaría Social, emitirán su informe propuesta a la superioridad sobre los permisos solicitados de más de seis días de duración.

Recibido dicho informe-propuesta, la superioridad comunicará al Secretario social o al Gerente del periódico, según proceda, la decisión adoptada.

4. Autorización para ausentarse de la Empresa durante la jornada de trabajo.

Los Jefes podrán autorizar ausencias de la Empresa durante la jornada de trabajo de conformidad con las instrucciones establecidas al respecto.

ANEXO NUMERO 6

Normas reguladoras de la situación del personal en servicio militar

1. *Situación.*

El personal que se incorpore al servicio militar pasará a la situación de excedencia en las mismas condiciones que señala el Reglamento Nacional de Trabajo en Prensa.

2. *Asignación por servicio militar.*

Durante el tiempo que comprende el servicio militar obligatorio, se devengará el 75 por 100 de la última retribución percibida antes de la incorporación a filas en función de la jornada establecida.

También percibirán esta asignación aquellos que presten su servicio en la Instrucción Pre-militar Superior (Milicias Universitarias), salvo el tiempo de prácticas como Sargento o Alférez de los Regimientos.

Quedan excluidos los que soliciten su incorporación voluntaria al servicio militar, así como los contratados con carácter de interinidad o eventualidad.

El importe de dicha asignación no sufrirá variación en ningún caso durante el período comprendido entre la incorporación a filas de un reemplazo y el siguiente.

Será abonada mensualmente así como en las fechas de pago de las gratificaciones de 18 de Julio y Navidad, salvo aquella que haya sido percibida íntegramente por aplicación del Reglamento Nacional de Trabajo en Prensa. No será abonada en la fecha de pago de la participación en beneficios.

Esta asignación no formará parte del salario, quedando acogida a todos los efectos al número siete del artículo cuarto del Decreto 323/1962, de 15 de febrero. Asimismo, estará exenta de cotización por Seguros Sociales y Mutualismo Laboral.

El personal de nuevo ingreso deberá haber finalizado el período de prueba señalado por la Reglamentación Nacional de Trabajo en Prensa al grupo profesional a que pertenezca para tener derecho al devengo económico señalado por servicio militar.

3. *Carácter de esta asignación.*

La asignación percibida durante el tiempo que comprenda el Servicio Militar se considera a cuenta de retribución a percibir una vez incorporado al trabajo.

Este anticipo se considerará saldado si después de la reincorporación ha transcurrido igual tiempo que duró la ausencia por dicho motivo.

En el supuesto de que no llegara a reincorporarse o que una vez incorporado causara baja sin haber transcurrido el tiempo equivalente al de su permanencia en filas, quedará obligado a la devolución del importe que corresponda.

ANEXO NUMERO 7

Normas reguladoras sobre excedencias

1. *Clases de excedencias.*

Las excedencias podrán ser voluntarias y forzosas.

En ningún caso estas excedencias tendrán derecho a sueldo o salario en tanto el trabajador no se incorpore a su servicio activo.

2. *Excedencia voluntaria.*

El personal de plantilla que cuente con un mínimo de cinco años de servicios podrá solicitar la excedencia, sin derecho alguno a efectos de antigüedad ni aumentos por años de servicios.

Esta excedencia se concederá por una sola vez, y sin posibilidad de prórroga, por un período de tiempo no inferior a seis meses ni superior a un año. Serán concedidas o denegadas según las necesidades del servicio.

No se concederán aquellas excedencias que tengan por finalidad el poder prestar servicio en otras Empresas u Organismos privados.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto.

3. *Solicitudes de excedencia voluntaria.*

Las excedencias de concesión voluntaria serán solicitadas de la superioridad de la Empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que se desee disfrutar.

La Dirección de la Empresa comunicará a la Secretaría Social o al Gerente del periódico, en su caso, la decisión adoptada con tiempo suficiente para que ésta pueda ser trasladada al interesado.

Las solicitudes de ingreso deberán formularse con un mes de antelación, por lo menos, a la fecha de finalización de la excedencia, volviendo automáticamente el interesado al puesto que ocupaba antes de quedar excedente.

4. *Excedencia forzosa.*

Dará lugar a excedencia forzosa cualquiera de las circunstancias que se señalan a continuación:

- Enfermedad.
- Nombramiento para cargo político cuando dicha designación haya de hacerse por Decreto u Orden ministerial.
- Servicio Militar.
- Matrimonio de la mujer.
- Alumbramiento.

5. *Enfermedad.*

El personal que se encuentre en situación de baja por enfermedad o accidente pasará a la situación de excedencia forzosa transcurrido el período de dos años.

El personal que se encuentre en situación de baja por enfermedad o accidente percibirá una cantidad complementaria consistente en la diferencia entre las remuneraciones líquidas que perciba en activo y la prestación que le corresponda de la Seguridad Social durante el período de incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional, abonándosele también todos los aumentos retributivos como si estuviese en activo.

Si concluido este período pasare a la situación de invalidez permanente—parcial o total— para la profesión habitual, se le abonará una ayuda complementaria sobre los subsidios concedidos por la Seguridad Social para que en conjunto continúe percibiendo igual importe líquido que le correspondería en activo, teniendo en cuenta las prestaciones familiares, si tuviera derecho a ellas.

La cantidad que reciba, a tanto alzado, de la Seguridad Social, al ser declarado en situación de incapacidad permanente total o parcial, o bien la pensión que le corresponda, si opta por ella, no lo será deducida de su retribución en el caso de que sea acoplado a otro puesto de trabajo más adecuado a sus condiciones físicas.

En el caso de invalidez permanente absoluta se reconocerá una pensión vitalicia que consistirá en la diferencia entre el total de percibidos líquidos, considerando éstos como si estuviera en activo al finalizar el período de invalidez provisional, y la pensión de la Seguridad Social.

Concluido el tratamiento de recuperación, si el trabajador no estuviera en condiciones de incorporarse a su puesto de trabajo habitual le serán aplicadas las normas sobre acoplamiento y retribución de personal con capacidad disminuida.

6. *Nombramiento para cargo público.*

El personal comprendido en este apartado pasará a la situación de excedencia forzosa por el tiempo que permanezca en el cargo que la determine. Terminado este período tendrá derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba cuando se produjo la excedencia, computándose a todos los efectos como antigüedad el tiempo de excedencia forzosa.

No obstante, se entenderá rescindido el contrato si no solicita su incorporación dentro del mes siguiente a la fecha en que cesó en el cargo correspondiente.

7. *Excedencia por matrimonio de mujer trabajadora.*

La mujer que contraiga matrimonio podrá solicitar excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a tres, pudiendo, finalizado éste, reincorporarse en la Empresa a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

8. *Excedencia por alumbramiento.*

En caso de alumbramiento, la mujer podrá solicitar igualmente excedencia por un período mínimo de un año y máximo de tres, a contar desde que termine el descanso obligatorio por maternidad, para atender a la crianza y educación inicial de sus hijos, sin derecho a remuneración alguna.

Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. A estos efectos deberá comunicar a la Dirección de la Empresa su propósito de solicitar dicha excedencia para el computo del plazo que se inicia.

Terminado éste, y dentro del mes siguiente, podrá solicitar el ingreso, debiendo ocupar la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

ANEXO NUMERO 8

Normas reguladoras de la pensión complementaria de jubilación

1. *Reconocimiento.*

El personal tendrá derecho al reconocimiento de la pensión complementaria si en el momento de obtener la prestación de vejez por la Mutualidad Laboral tiene sesenta y cinco años de edad y veinte años, como mínimo, de servicio en la Empresa.

2. *Requerimiento de jubilación.*

El personal con sesenta y cinco años de edad y treinta y cinco años de servicios podrá ser requerido por la Dirección de la

Empresa para que solicite la jubilación. Si el interesado se negare a aceptar el requerimiento de jubilación que la Dirección de la Empresa le formule perderá los beneficios que con arreglo a las presentes normas le correspondan.

La Empresa queda facultada para jubilar con la pensión máxima complementaria de jubilación al personal con sesenta y cinco años de edad sin que reúna ningún otro requisito.

En este último caso el acuerdo de la Dirección será comunicado al pleno del Jurado y éste podrá solicitar su revisión de la Dirección de la Empresa.

3. Cuantía.

La cuantía de la pensión complementaria de jubilación será igual al importe de la diferencia entre el resultado de aplicar el porcentaje de pensión que corresponda, según años de servicio, al total de percibidos líquidos por todos los conceptos, excepto horas extraordinarias eventuales que perciba en el momento de la jubilación y la prestación que por este concepto le sea reconocida en la Mutualidad Laboral correspondiente.

Los porcentajes de pensión, según años de servicios, son los siguientes:

Años de servicio	Porcentaje
20	80,00
21	81,33
22	82,66
23	84,00
24	85,33
25	86,66
26	88,00
27	89,33
28	90,66
29	92,00
30	93,33
31	94,66
32	96,00
33	97,33
34	98,66
35	100,00

La prestación que corresponda será incrementada con el total importe de la prestación familiar que estuviese percibiendo al ser jubilado, sean cuales fueren los años de servicio.

4. Régimen de jubilación del personal con capacidad disminuida.

Se mantiene el régimen de jubilación del personal incapacitado para un trabajo normal de conformidad con lo dispuesto en la norma sexta que figura en el anexo número 9.

5. Actualización de la pensión complementaria.

Las pensiones complementarias de jubilación serán revisadas siempre que se efectúe una elevación general de las retribuciones al personal de la Editorial.

Como consecuencia de dicho examen se elevará la pensión complementaria de la Editorial en la cuantía necesaria para que la suma de dicha pensión y la de la Mutualidad no sea en ningún caso inferior a la cuantía resultante de aplicar los porcentajes que a continuación se fijan sobre la retribución líquida que percibiría el jubilado de estar en activo, calculada de conformidad con la categoría y quinquenios que tuviera reconocidos al causar baja en la Empresa.

Los porcentajes que a continuación se señalan se determinan en función de los años de servicio hasta la fecha de jubilación. Son los siguientes:

Años de servicio	Porcentaje
20	84,00
21	85,06
22	86,13
23	87,20
24	88,26
25	89,33
26	90,40
27	91,46
28	92,53
29	93,60
30	94,66
31	95,73
32	96,80
33	97,86
34	98,93
35	100,00

La prestación familiar con que fuese incrementada la pensión complementaria de jubilación no podrá ser elevada, aun cuando se lleve a efecto la referida elevación.

6. Pensión de jubilación del personal no comprendido en los casos anteriores.

Al personal no comprendido en los casos anteriores se le concederá una pensión complementaria por un importe de 2.000 pesetas mensuales, afectas a las pagas extras de 18 de julio y Navidad. Con esta pensión queda compensada la que se venía percibiendo equivalente al último importe de la prestación familiar.

En ningún caso la suma de las 2.000 pesetas de la pensión complementaria y la correspondiente a la Mutualidad Laboral podrá sobrepasar el 80 por 100 del total de percibidos líquidos por todos los conceptos, a excepción de las horas extraordinarias eventuales, le correspondan en la fecha de jubilación.

ANEXO NUMERO 9

Normas sobre acoplamiento y retribución del personal con capacidad disminuida

1. Declaración de capacidad disminuida.

La situación de «capacidad disminuida» puede ser declarada a petición del interesado o a iniciativa de la superioridad de la Empresa.

1.1. Declaración a petición del interesado.

Para que sea declarado en situación de capacidad disminuida, a petición del interesado, será necesario:

a) Que el Médico de Cabeceza —o especialista— en su caso— del Seguro de Enfermedad o de Accidentes declare, mediante informe, que al productor le es necesario para evitar un grave riesgo en su salud dejar el puesto de trabajo que desempeña, la naturaleza de las funciones que puede realizar y si es previsible su recuperación.

b) Que el referido dictamen sea ratificado por el Médico de la Empresa y que, a juicio de éste, la disminución de capacidad no haya nacido de causa contraída con anterioridad al ingreso del interesado en la Empresa ni sea consecuencia de actos culpables del mismo.

Si hubiese discrepancia entre ambos informes médicos o el interesado manifestase su disconformidad con el criterio del Médico de la Empresa, se solicitará dictamen, que tendrá carácter decisivo, del Servicio de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo.

1.2. Declaración a iniciativa de la superioridad de la Empresa.

Cuando la declaración de capacidad disminuida se inicie a instancia de la superioridad de la Empresa bastará con el informe favorable del Médico de la Empresa. No obstante, si el interesado no estuviera de acuerdo con la decisión adoptada podrá solicitar dictamen del Servicio de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo, que tendrá carácter decisivo.

En el caso de declaración en situación de capacidad disminuida a instancia de la superioridad de la Empresa, la aceptación será también obligatoria y la nueva situación se regirá por las presentes normas a efectos de acoplamiento, retribución, incompatibilidad, recuperación y jubilación.

2. Acoplamiento del personal con capacidad disminuida.

Declarada dicha situación, la superioridad de la Empresa designará el nuevo puesto de trabajo que ha de ocupar el productor dentro de las disponibilidades y vacantes que existan en las diversas secciones y habida cuenta de la capacidad, aptitudes y conocimientos del interesado. La aceptación por éste será obligatoria, siempre que el referido puesto de trabajo reúna las condiciones señaladas por el dictamen médico.

3. Retribución y jornada.

3.1. Si al ser declarada la disminución de capacidad el productor hubiese prestado servicios en la Empresa por un tiempo total inferior a ocho años pasará a tener la categoría, jornada y sueldo que correspondan al nuevo puesto de trabajo, computándose como antigüedad en dicha categoría la del tiempo que haya trabajado en categorías iguales o superiores a la misma, más, en su caso, el tiempo en que hubiese estado en excedencia forzosa por enfermedad.

Percibirá, además, un Plus por la diferencia que exista, al declararse la disminución de capacidad, entre sus nuevos haberes y los correspondientes a su anterior categoría, enjugable con el 50 por 100 de los futuros aumentos en la nueva categoría —salvo por quinquenios, que no serán enjugables— y con el importe íntegro de los aumentos por ascenso. Este Plus será computable para pagas extraordinarias y participación en beneficios, pero no para liquidación de horas extraordinarias.

3.2. Si el interesado hubiese realizado servicios activos en la Empresa, al ser declarada la disminución de capacidad, durante ocho años al menos, sin llegar a quince, regirán las mismas normas que en el caso anterior, pero el Plus no será enjugable en ningún aumento, cualquiera que sea la naturaleza de éste, salvo ascensos de categoría.

Del Plus a que se refieren los dos párrafos anteriores se deducirá, en su caso, la pensión que el interesado reciba, dentro o fuera de la Empresa, por su disminución de capacidad.

3.3. Si los citados servicios activos hubiesen tenido una duración de quince años, como mínimo, el interesado conservará,

a todos los efectos—jornada, retribución, etc.—, su categoría anterior, si bien estará obligado a realizar todas las funciones propias de su nuevo puesto de trabajo y a someterse a la disciplina y régimen de trabajo correspondiente al mismo.

4. Incompatibilidades.

El trabajador que se halle disfrutando de los beneficios que las presentes normas le otorgan no podrá ejercer fuera de la Empresa la profesión de que haya sido apartado ni realizar trabajos o funciones propias de dicha profesión. El incumplimiento de esta prohibición tendrá el carácter de falta muy grave.

5. Recuperación de capacidad.

El personal con capacidad disminuida será revisado médicamente a petición del interesado o por prescripción del Médico de la Empresa. Si el productor discrepase del dictamen del Médico de la Empresa será sometido a reconocimiento del Servicio de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo, cuyo fallo será decisivo.

En caso de ser declarada la recuperación física del productor, éste pasará a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría anterior y se le computará en ésta, a efectos de antigüedad, el tiempo en que estuvo con capacidad disminuida.

Si se negase a someterse a revisión médica o, declarada la recuperación, no quisiese volver al puesto que se le designe en su categoría antigua perderá los derechos que estas normas le otorgan y pasará a percibir la retribución que corresponda al trabajo que efectivamente realice.

6. Jubilación.

El productor con capacidad disminuida en edad de jubilación, que se halle beneficiándose de las presentes normas, podrá ser requerido en todo momento por la superioridad de la Empresa para que solicite su jubilación.

Recibido el requerimiento de la superioridad de la Empresa y concedida la jubilación por la Mutualidad respectiva, el interesado percibirá de la Empresa una pensión vitalicia igual a la diferencia entre la pensión que reciba de la Mutualidad y sus ingresos fijos en la Empresa, por todos conceptos, en el día en que le sea concedida la jubilación, incluidas pagas extraordinarias y participación reglamentaria en los beneficios, protección familiar, premios a la antigüedad, y exclusión hecha, en todo caso, de las remuneraciones por horas extraordinarias o que, cualquiera que sea su carácter o designación, correspondan a trabajos realizados fuera de la jornada.

Si el interesado percibiese subsidio, de cualquier naturaleza y cualquiera que sea su denominación, dentro o fuera de la Empresa, dichos importes serán deducidos de la pensión asignada por esta. El personal jubilado que reciba esta pensión contrae con ella la obligación de informar sin demora a la Secretaría Social o a la Gerencia del periódico de la Empresa la existencia, en su caso, de tales subsidios o plus familiar, y el incumplimiento de esta obligación originará la pérdida del derecho a percibir la pensión de nuestra Empresa.

Salvo en las situaciones citadas, la pensión no tendrá alteración en su cuantía, ni aun en el caso de que se altere la situación familiar que daba lugar al devengo del plus familiar en la fecha en que fue concedida la jubilación. El productor con capacidad disminuida y en edad de jubilación que se halle beneficiándose de las presentes normas y se niegue a aceptar el requerimiento de jubilación que la superioridad de la Empresa formule, perderá los derechos que estas normas le otorgan y pasará a percibir la retribución que corresponda al trabajo que efectivamente realice.

ANEXO NUMERO 10

Normas reguladoras de concesión del premio de antigüedad

1. Concesión del premio de antigüedad.

El personal con una antigüedad en la Empresa superior a cinco años percibirá un dividendo igual al que perciban las acciones, al atribuir a todo trabajador los derechos económicos a un número de acciones de la serie C, de 500 pesetas, determinado por los años de servicio según la escala siguiente:

Años de servicio	Dividendo acciones
6	1
10	5
15	10
20	20
25	30
30	40
35	50
40	60

2. Percepción.

El derecho a este percibo se concede mientras se encuentre prestando servicio activo o en situación de baja por invalidez o jubilación.

3. Cuantía.

La cuantía variará según los resultados económicos que en cada ejercicio se obtengan, en la misma medida y cuantía en que pueda variar para los accionistas.

4. Personal con jornada reducida.

Para el personal cuya jornada habitual no exceda de cuatro horas, la cuantía de su percepción ascenderá a la mitad de lo que le corresponda según la escala señalada en la norma número 1.

5. Adjudicación de acciones.

En el caso de que el Consejo de Administración acuerde la adjudicación de acciones al personal que cumple sus bodas de plata en la Empresa, esta concesión sustituirá al percibo del premio de antigüedad en igual cuantía que la del dividendo de las acciones adjudicadas, así como el del premio establecido en el artículo 83 del vigente Reglamento Nacional de Trabajo en Prensa.

El personal beneficiado en la adjudicación de dichas acciones seguirá percibiendo el premio de antigüedad por la diferencia entre el dividendo de las acciones concedidas y la cantidad que le correspondiera de acuerdo con la escala señalada en la norma número 1.

No obstante, si el personal que al cumplir los veinte años de servicio en la Empresa optara por percibir el premio que le concede el artículo 83 del vigente Reglamento Nacional de Trabajo en Prensa, en lugar de acogerse al régimen de acciones al cumplir las bodas de plata, continuará percibiendo el premio de antigüedad de acuerdo con la escala señalada en el número 1 de las presentes normas.

MINISTERIO DE INDUSTRIA

CORRECCION de errores de la Orden de 20 de julio de 1972 por la que se convoca concurso para la concesión de los beneficios previstos en el Decreto 481/1969, de 22 de marzo, para las industrias que se instalen en las zonas declaradas de preferente localización industrial en las islas Canarias.

Advertido error en el texto remitido para su publicación de la mencionada Orden, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 176, de fecha 24 de julio de 1972, se transcribe a continuación la oportuna rectificación: En la página 13313, base segunda, número 2, líneas segunda y tercera, donde dice: «... solicitudes que no correspondan a las actividades comprendidas en los mencionados Decretos...», debe decir: «... solicitudes que no correspondan a las actividades o emplazamientos comprendidos en los mencionados Decretos...».

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Cáceres referente al levantamiento de actas previas a la ocupación de las fincas afectadas por la línea eléctrica de alta tensión a 15 KV, entre Navalmorral de la Mata y Pueblo Nuevo de Miramontes.

Con esta fecha se remite para su inserción al «Boletín Oficial» de la provincia y al periódico «Hoy» anuncio detallado de la petición formulada por la Empresa «Hidroeléctrica Española, S. A.», señalando día y hora en que se llevará a efecto el levantamiento de las actas previas a la ocupación de los terrenos afectados, conforme a lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa.

Los bienes afectados conocidos corresponden a

Término municipal	Fincas	Propietarios
Navalmoral de la Mata	El Turuñuelo ...	D.ª María de los Angeles Velázquez.
Navalmoral de la Mata	El Turuñuelo ...	D. Carmelo de Saude Velázquez.
Navalmoral de la Mata	Egido Grande ...	D. Julian Calvo Gil.
Navalmoral de la Mata	Egido Grande ...	D. Javier Calvo Zabalgaitia.

Cáceres, 26 de agosto de 1972.—El Delegado.— 2.712 B.