

- a) Premio de 100.000 pesetas a la mejor fotografía sobre tema «Minusválidos».
- b) Premio de 100.000 pesetas a la mejor fotografía sobre tema «Tercera Edad».
- c) Cuatro accésit de 20.000 pesetas cada uno, a conceder entre el conjunto de todas las fotografías presentadas.

Tercera.—Los temas de todas las fotografías a concurso serán los indicados en la base común primera.

Cuarta.—Cada concursante podrá presentar hasta un máximo de seis fotografías.

Quinta.—Las fotografías premiadas quedarán en propiedad del INSERSO. Sus autores entregarán el correspondiente negativo una vez que les sea comunicado el fallo del Jurado.

Sexta.—Los concursantes deberán tener previsto que no existan problemas de reproducción de la imagen de las personas que aparezcan en las fotos presentadas.

Séptima.—Se devolverán todas las fotografías no premiadas.

Cuentos

Primera.—Podrán concurrir escritores españoles e hispanoamericanos.

Segunda.—Los trabajos, que deberán ser inéditos, tendrán una extensión comprendida entre 5 y 7 folios. Se enviarán, por cuadruplicado, mecanografiados en folios a doble espacio. Sin firma, acompañados de un sobre en el que se incluirán los datos completos del autor. En el exterior de este sobre figurará el título del correspondiente cuento.

Tercera.—Se concederá un premio único de 100.000 pesetas.

Cuarta.—Los cuentos premiados quedarán en propiedad del INSERSO quién podrá publicarlos sin otra obligación con los autores que la entrega del correspondiente premio.

Quinta.—Se devolverán los originales no premiados.

14775 *RESOLUCION de 5 de abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Diario La Verdad, Periódico de Edica, S. A.», y sus trabajadores.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la Empresa «Diario La Verdad, Periódico de Edica, S. A.», recibido en este Centro directivo entre el 9 de febrero de 1982 y el 31 de marzo del mismo año (texto del mismo y documentación complementaria), suscrito por las representaciones de la Empresa y de sus trabajadores en fecha 28 de enero de 1982. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y 6.º y concordantes del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Deliberadora.

Madrid, 5 de abril de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

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

CONVENIO COLECTIVO DE «LA VERDAD». 1982

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito del Convenio.*—El ámbito del presente Convenio afecta a los Centros de trabajo de «La Verdad, Periódico de Edica, S. A.», y, consecuentemente a la totalidad del personal de plantilla que preste sus servicios actualmente y a todo el que ingrese con carácter fijo.

Quedan excluidos los cargos directivos a partir de Jefes de Departamento en Administración, Redacción y Talleres, así como los casos de nuevas contrataciones que no afecten a las categorías laborales sujetas a este Convenio Colectivo.

Art. 2.º *Vigencia.*—Sus normas regirán hasta el día 31 de diciembre de 1982 y sus efectos se aplicarán desde el día 1 del mes siguiente a la fecha de su registro oficial correspondiente. En todo caso las variaciones económicas tendrán efecto a partir del día 1 de enero de 1982.

El presente Convenio sustituye a todos los efectos al registrado con fecha 2.º de julio de 1981 para los Centros de «Edica, Sociedad Anónima», en Murcia, Alicante y Albacete.

Art. 3.º *Prórroga.*—El Convenio se prorrogará por años naturales de no existir solicitud en contra y previo de cualquiera de las partes contratantes con quince días de antelación a la extinción del mismo.

Art. 4.º *Ordenanza de Trabajo aplicable.*—Todo el personal, cualquiera que sea su categoría y funciones, continuará incluido como hasta ahora en la Ordenanza Laboral Nacional de Tra-

bajo en Prensa y estará obligado a realizar todas las tareas, sin exclusión, que le ordenen sus superiores dentro de los cometidos propios de su competencia profesional, sin perjuicio de lo previsto en la cláusula adicional número 1 del presente Convenio Colectivo.

Art. 5.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, consideradas en cómputo anual.

Art. 6.º *Absorción.*—Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente Convenio serán compensadas o absorbidas por 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 disposiciones legales futuras únicamente serán aplicadas si, consideradas globalmente y en cómputo anual, resultan más favorables para el personal que las contenidas en este Convenio.

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad.*—Ambas representaciones convienen en que, siendo lo pactado un todo indivisible, el Convenio se considerará nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que la Magistratura de Trabajo, en su caso, a requerimiento de la autoridad laboral competente, estimase que alguno de los acuerdos considerado fundamental por cualquiera de las partes, fuese contrario a lo dispuesto en las disposiciones legales.

Art. 8.º *Comisión Paritaria.*—Se crea una Comisión Paritaria encargada de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo.

Esta Comisión estará formada por representantes designados por la Dirección de la Empresa y por representantes elegidos por el Comité de Empresa de entre los miembros pertenecientes a la Comisión Negociadora del Convenio. Cada representación tendrá un solo voto, acordado por mayoría de los asistentes de cada una de las dos representaciones.

Consultada la Comisión Paritaria, su acuerdo tendrá carácter decisorio, que deberá reflejarse en acta, si bien cualquiera de las partes podrá ejercitar los derechos de que se crea asistida ante la jurisdicción laboral, de conformidad con las disposiciones legales en vigor.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 9.º *Aplicación de la racionalización.*—Ambas partes coinciden en la conveniencia de completar el proceso de reconversión tecnológica y racionalización del trabajo, con objeto de conseguir el más adecuado empleo de los recursos.

Art. 10. *Funciones de la Dirección de la Empresa.*—La organización del trabajo, dentro del respeto a la normativa laboral general, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Se reconocen como facultades de la Dirección de la Empresa:

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

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

3. La determinación o exigencia de los rendimientos a actividad normal, oído el Comité de Empresa.

4. Asignar a un solo operario o empleado, dentro de los generales cometidos de su departamento, taller o sección, las funciones que configuren su nuevo puesto de trabajo, siempre que sea posible realizarla simultáneamente o sucesivamente a lo largo de la jornada laboral y a actividad normal.

5. Mantener plantilla suficiente de acuerdo con los datos de medida y distribución de los trabajos.

6. La amortización de plazas, cuando quedan vacantes por bajo, mecanización y modernización de equipos o nuevos métodos como los ceses convenidos de mutuo acuerdo, si no es necesaria su provisión como consecuencia de la racionalización del trabajo, mecanización y modernización de equipos o nuevos métodos o procesos.

7. La movilidad y redistribución del personal de la Empresa dentro de cada Centro de Trabajo, 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.

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

A) Participación del personal.

1. La Dirección de la Empresa informará con treinta días de antelación, como mínimo, a los Jefes, personal interesado y representantes del personal sobre aquellos anteproyectos que supongan el establecimiento de nuevos métodos de trabajo y que afecten a su departamento, taller o sección.

2. Se especificarán 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.

3. Cuando la magnitud o importancia del cambio lo requiera,

se creará una comisión formada por miembros de la Dirección de la Empresa y representantes del personal con el fin de examinar el anteproyecto, conseguir una mejor información del y al personal y, en su caso, completarlo con aquellas sugerencias que puedan contribuir a un mejor logro de los objetivos humanos y técnicos del mismo.

B) Mantenimiento de categoría y retribución.

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. Para la elección de turnos en los nuevos puestos de trabajo prevalecerá la antigüedad en la categoría.

Se procurará por todos los medios no cambiar de puesto de trabajo a quien ya hubiese sido objeto de un cambio anterior, de acuerdo con lo señalado en el párrafo precedente. No obstante, cuando fuese imprescindible un segundo cambio, por imperativos de nueva tecnología o medidas de racionalización del trabajo, serán ponderadas especialmente las razones aducidas por el interesado, oído el representante de la sección o sector, examinando el caso con el Comité de Empresa, a fin de que éste emita su informe y presente las observaciones que estime oportunas.

C) Mantenimiento de la relación laboral.

Las medidas que pueda adoptar la Dirección en virtud de las facultades que le otorgan los artículos 9 y 10 del presente Convenio Colectivo no supondrán en ningún caso extinción o suspensión de la relación jurídica laboral de los trabajadores por parte de la Empresa.

CAPITULO III

Régimen de personal

SECCION PRIMERA.—RETRIBUCIONES

Art. 12. Conceptos.—Los conceptos retributivos provenientes de Convenios anteriores para el personal incluido en el ámbito del presente Convenio serán los siguientes:

1. Conceptos comunes:

1.1. Salarial afecto a pluses.

- a) Salario reglamentario.
- b) Pluses reglamentarios.
- c) Plus de actividad superior a la normal.
- d) Aumentos porcentuales de los años 1979, 1980 y 1981.

1.2. Pluses.

- a) Antigüedad.
- b) Nocturnidad.

1.3. Salario no afecto a pluses.

- a) Complementos de valoración.
- b) Plus convenios anteriores a 1977.
- c) Aumentos lineales 1977 y 1978.
- d) Aumentos porcentuales de los años 1979, 1980 y 1981.
- e) Complemento «La Verdad».

1.4. De vencimiento superior al mes.

- a) Pagas de julio y Navidad.
- b) Paga de octubre.
- c) Paga de participación en beneficios.

2. Otros conceptos:

- a) Plus de regímenes especiales.
- b) Plus de transporte.
- c) Plus de jornada partida.
- d) Gastos de calle.
- e) Horas extraordinarias.
- f) Trabajos en días festivos.

3. Conceptos exclusivos para el personal de Reparto:

- a) Prima por número de ejemplares y exceso de peso.
- b) Compensación por retraso de salida.
- c) Premio de cobranza.

Art. 13. Tabla salarial al 31 de diciembre de 1981.—Las retribuciones por conceptos comunes, señaladas en los números 1.1 y 1.3 del artículo 12, al 31 de diciembre de 1981 del personal incluido en el ámbito del presente Convenio, procedentes de Convenios anteriores, y aplicadas en sus mismos términos, serán las siguientes:

Categoría profesional	Nivel	MENSUAL						Total anual
		Salario afecto	Salario no afecto	Total	Pagas extraordinarias			
					Julio y Navidad	Octubre.	Beneficios	
Redacción:								
Redactor Jefe	19	51.448	25.356	76.804	153.608	76.804	80.563	1.232.623
Jefe de Sección	17	47.946	24.564	72.510	145.020	72.510	75.410	1.163.060
Redactor	16	41.903	25.645	67.548	135.096	67.548	69.456	1.082.676
Redactor	15	41.903	24.570	66.473	132.946	66.473	68.166	1.065.261
Ayudante de Redacción de primera	15	27.313	32.011	59.324	118.648	59.324	59.587	949.447
Ayudante de Redacción	7	23.996	26.004	50.000	100.000	50.000	48.398	798.398
Administración:								
Jefe de Sección	14	36.188	30.470	66.658	128.034	66.658	62.473	1.057.061
Jefe de Sección	13	36.188	28.429	64.617	123.952	64.617	60.023	1.023.996
Jefe de Negociado	12	32.053	28.024	60.977	117.212	60.977	56.261	966.174
Oficial primero	10	28.087	27.834	55.921	107.616	55.921	50.771	865.360
Oficial primero	9	28.087	27.371	55.458	106.692	55.458	50.215	877.661
Oficial segundo	8	24.307	26.787	51.094	98.582	51.094	45.671	808.475
Oficial segundo	7	24.307	26.212	50.519	97.432	50.519	44.981	799.160
Auxiliar administrativo	7	20.632	26.660	47.292	91.776	47.292	42.004	748.576
Subalternos:								
Ordenanza	7	18.912	27.479	46.391	90.256	46.391	41.240	734.579
Ordenanza	6	18.912	26.392	45.304	88.084	45.304	39.936	716.972
Ordenanza	5	18.912	25.440	44.352	86.180	44.352	38.794	701.550
Limpiadora	4	18.864	25.102	43.966	85.886	43.966	38.866	696.310
Talleres:								
Regente	14	36.691	29.910	66.601	127.036	65.979	62.590	1.054.817
Jefe de Sección	13	32.942	30.818	63.560	121.502	62.980	59.476	1.006.678
Jefe de Sección	12	32.942	28.062	61.004	116.458	60.458	56.417	965.381
Jefe de Sección de Manipulado	11	32.942	25.906	58.848	112.206	58.332	53.837	930.551
Jefe de Equipo de Linotipias	10	29.847	26.611	56.458	107.956	55.975	51.505	892.932
Jefe de Equipo de Cajas	10	28.534	27.721	56.255	107.556	55.775	51.262	889.653
Corrector	9	28.588	26.002	54.590	104.566	54.133	49.601	863.380
Atendedor	6	23.098	24.382	47.480	91.082	47.120	41.707	749.669
Linotipista preferente	9	27.333	27.253	54.586	104.588	54.129	49.636	863.385
Oficial primero de Rotativa	9	25.468	26.314	52.782	100.946	52.350	47.377	834.057
Cajista Oficial primero	9	25.848	28.357	54.205	104.006	53.753	49.369	857.588
Teclista preferente	8	27.333	24.746	52.079	99.642	51.656	46.632	822.878
Cajista Oficial primero	8	25.848	25.515	51.363	98.400	50.950	45.968	811.674
Teclista Oficial primero	8	26.020	25.610	51.630	98.756	51.213	46.094	815.623
Manipulado Oficial primero	8	23.098	27.562	50.660	97.356	50.257	45.512	801.045

Categoría profesional	Nivel	M E N S U A L						Total anual
		Salario afecto	Salario no afecto	Total	Pagas extraordinarias			
					Julio y Navidad	Octubre	Beneficios	
Oficial primero de Estereotipia	7	25.848	24.804	50.742	97.176	50.338	45.225	801.643
Cajista Oficial segundo	7	23.088	26.780	49.878	95.812	49.485	44.576	788.409
Oficial segundo de Rotativa	7	23.717	26.444	50.161	96.114	49.764	44.625	792.422
Oficial segundo Servicios Auxiliares	7	21.348	28.089	49.417	95.118	49.031	44.269	781.422
Oficial tercero de Rotativa	6	21.686	25.434	47.120	90.394	46.765	41.301	743.900
Cajista Oficial tercero	6	21.067	25.594	46.661	89.744	46.312	41.041	737.029
Manipulado Oficial tercero	6	20.566	25.963	46.529	89.544	46.182	40.954	735.028
Especialista	5	20.004	24.995	44.999	86.650	44.673	39.263	710.574
Peón	4	19.286	24.769	44.055	84.850	43.742	38.202	695.454
Reparto:								
Repartidor (dos horas)	—	5.684	7.065	12.749	25.342	12.671	11.413	202.414
Repartidor (tres horas)	—	8.526	10.598	19.124	38.012	19.006	17.120	303.626

Art. 14. *Aumentos retributivos Convenio 1982.*—Los aumentos retributivos pactados en el presente Convenio son los siguientes:

- a) Extensión del plus de actividad superior a la normal a las pagas extraordinarias de julio y diciembre y de participación en beneficios.
- b) Inclusión del aumento lineal 1978 en la paga de participación en beneficios.
- c) Incremento del complemento La Verdad hasta alcanzar la cantidad de 3.273 pesetas mensuales, según el artículo número 4 del Convenio Colectivo de 1981.
- d) Se establece un incremento del 9 por 100 para todas las

categorías profesionales sobre las retribuciones vigentes en 31 de diciembre de 1981, cuya tabla figura en el artículo número 13 del presente Convenio Colectivo.

Art. 15. *Tabla salarial vigente desde 1 de enero de 1982.* La suma total anual de los aumentos retributivos de 1982 incrementada a los totales anuales de la tabla salarial al 31 de diciembre de 1981, será dividida en dieciséis pagos de igual cuantía.

La tabla salarial resultante, vigente desde 1 de enero de 1982, es la siguiente:

Categoría profesional	Nivel	M E N S U A L						Total anual
		Salario afecto	Salario no afecto	Total	Pagas extraordinarias			
					Julio y Navidad	Octubre	Beneficios	
Redacción:								
Redactor Jefe	19	58.872	29.100	85.772	171.544	85.772	85.772	1.372.352
Jefe de Sección	17	52.808	28.225	81.033	162.066	81.033	81.033	1.296.528
Redactor	16	46.146	29.411	75.557	151.114	75.557	75.557	1.208.912
Redactor	15	46.145	28.225	74.370	148.740	74.370	74.370	1.189.920
Ayudante de Redacción de primera	15	30.070	36.411	66.481	132.962	66.481	66.481	1.063.696
Ayudante de Redacción	7	26.407	29.783	56.190	112.380	56.190	56.190	899.040
Administración:								
Jefe de Sección	14	39.817	34.694	74.511	149.022	74.511	74.511	1.192.176
Jefe de Sección	13	39.814	32.445	72.259	144.518	72.259	72.259	1.156.144
Jefe de Negociado	12	35.282	32.987	68.249	136.497	68.249	68.249	1.091.983
Oficial primero	10	30.893	31.781	62.674	125.348	62.674	62.674	1.002.784
Oficial primero	9	30.892	31.271	62.163	124.326	62.163	62.163	994.608
Oficial segundo	8	26.731	30.624	57.355	114.709	57.355	57.355	917.879
Oficial segundo	7	26.729	29.991	56.720	113.441	56.720	56.720	907.521
Auxiliar administrativo	7	22.687	30.482	53.169	106.338	53.169	53.169	850.704
Subalternos:								
Ordenanza	7	20.795	31.382	52.177	104.354	52.177	52.177	834.832
Ordenanza	6	20.793	30.184	50.977	101.954	50.977	50.977	815.632
Ordenanza	5	20.791	29.135	49.926	99.852	49.926	49.926	798.816
Limpiadora	4	20.741	28.766	49.507	99.014	49.507	49.507	792.112
Talleres:								
Regente	14	40.263	34.048	74.311	148.623	74.311	74.311	1.188.977
Jefe de Sección	13	36.146	34.824	70.970	141.939	70.970	70.970	1.135.519
Jefe de Sección	12	36.141	32.015	68.156	136.312	68.156	68.156	1.090.496
Jefe de Sección de Manipulado	11	36.137	29.646	65.783	131.567	65.783	65.783	1.052.529
Jefe de Equipo de Linotipias	10	32.741	31.635	64.376	128.752	64.376	64.376	1.010.544
Jefe de Equipo de Cajas	10	31.300	30.418	61.718	123.436	61.718	61.718	986.912
Corrector	9	31.358	29.749	61.107	122.213	61.107	61.107	977.711
Atendedor	6	25.327	27.961	53.288	106.576	53.288	53.288	852.608
Linotipista preferente	9	29.982	31.121	61.103	122.205	61.103	61.103	977.647
Oficial primero de Rotativa	9	29.029	30.087	59.116	118.231	59.116	59.116	945.855
Cajista Oficial primero	9	28.353	32.332	60.685	121.370	60.685	60.685	970.960
Teclista preferente	8	29.977	28.367	58.344	116.687	58.344	58.344	933.503
Cajista Oficial primero	8	28.348	29.210	57.558	115.115	57.558	57.558	920.927
Teclista Oficial primero	8	28.536	29.313	57.849	115.698	57.849	57.849	925.584
Manipulado Oficial primero	8	25.333	31.455	56.788	113.576	56.788	56.788	908.608
Oficial primero de Estereotipia	7	28.346	28.528	56.874	113.749	56.874	56.874	909.985
Cajista Oficial segundo	7	25.332	30.595	55.927	111.853	55.927	55.927	894.831
Oficial segundo de Rotativa	7	26.009	30.226	56.235	112.471	56.235	56.235	899.761
Oficial segundo Servicios Auxiliares	7	23.413	32.010	55.423	110.845	55.423	55.423	886.767
Oficial tercero de Rotativa	6	23.778	29.114	52.892	105.784	52.892	52.892	846.272
Cajista Oficial tercero	6	23.100	29.290	52.390	104.780	52.390	52.390	838.240

Categoría profesional	Nivel	M E N S U A L						Total anual
		Salario afecto	Salario no afecto	Total	Pagas extraordinarias			
					Julio y Navidad	Octubre	Beneficios	
Manipulado Oficial tercero	6	22.551	29.694	52.245	104.490	52.245	52.245	835.920
Especialista	5	21.933	28.630	50.563	101.126	50.563	50.563	809.008
Peón	4	21.144	28.381	49.525	99.050	49.525	49.525	792.400
Reparto:								
Repartidor (dos horas)	—	6.232	8.158	14.390	28.779	14.390	14.390	230.239
Repartidor (tres horas)	—	9.348	12.237	21.585	43.170	21.585	21.585	345.360

Art. 16. *Pagas extraordinarias.*—Las pagas extraordinarias recogidas en la tabla salarial son las siguientes:

a) Pagas reglamentarias de julio y Navidad señaladas en el artículo 62 de la vigente Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa.

b) Paga de octubre, cuyo percibo va unido a las siguientes condiciones:

— La Dirección de la Empresa, dentro del período de vacaciones reglamentario, organizará las sustituciones de forma que se produzcan el número indispensable de suplencias y horas extraordinarias.

— A la vista de las necesidades del trabajo, la Dirección de la Empresa decidirá los casos en que deba ser suplido el personal enfermo o accidentado.

c) Paga de participación en beneficios, señalada en el artículo 65 de la vigente Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa.

Art. 17. *Antigüedad.*—El complemento personal de antigüedad señalado en el artículo 61 de la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa se computará a razón de cuatro trienios del 5 por 100 y sucesivos quinquenios del 5 por 100.

Los trienios y quinquenios se computarán a razón de los años de servicio prestados desde la fecha de ingreso en la Empresa, sea cual fuere el grupo profesional o categoría en que el trabajador estuviese encuadrado, incluido el tiempo de servicios como aspirante o aprendiz. Asimismo se computa a estos efectos los períodos de estudios de los becarios que ingresen en la Empresa al finalizar los mismos.

El importe de la antigüedad se calculará sobre el salario afecto a pluses señalado en el número 1.1 del artículo 12, cuyas cuantías totales se reflejan en la tabla salarial recogida en el artículo 15. Afecta también a la valoración de horas extraordinarias y abono de días festivos.

Art. 18. *Nocturnidad.*—Se mantiene el plus de nocturnidad del 25 por 100 sobre el «salario afecto a pluses» para todo el personal del turno de noche en las horas comprendidas entre las veintidós y las seis.

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

Este plus se aplicará también sobre el complemento de antigüedad, valoración de horas extraordinarias y abono de días festivos.

Art. 19. *Pluses de regímenes especiales.*—Quedan comprendidos en estos pluses los regímenes de libre disposición, dedicación exclusiva y dedicación especial.

Regímen de libre disposición: A iniciativa de la Dirección de la Empresa, y a propuesta del Director del periódico, 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 la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa regula esta modalidad, y de conformidad con las condiciones que se estipulen en el contrato, si bien la cuantía de este plus se mantiene en un 50 por 100 sobre el «salario afecto a pluses», antigüedad, nocturnidad y «salario no afecto a pluses», excepto los aumentos lineales de 1977 y 1978 y la repercusión sobre los mismos del 43,75 por 100, cuyo importe asciende a 18.983 pesetas.

Si bien el 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, a propuesta del Gerente o Director, según los casos.

Este incremento será computable para pagas extras y beneficios.

Regímen de dedicación exclusiva: A iniciativa de la Dirección de la Empresa y a propuesta del Gerente o Director del periódico, basada en las necesidades de la organización del trabajo, podrá convenirse, con carácter excepcional, entre la Dirección de la Empresa y uno o varios empleados la «dedicación exclusiva».

La dedicación exclusiva comporta las siguientes condiciones:

— Horario variable de conformidad con las necesidades del trabajo.

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

— Su tiempo de trabajo será de cuarenta y tres horas semanales.

La cuantía del complemento por este concepto será del 70 por 100 sobre el «salario afecto a pluses», antigüedad, nocturnidad y «salario no afecto a pluses», excepto los aumentos lineales de 1977 y 1978 y la repercusión sobre los mismos del 43,75 por 100, cuyo importe asciende a 18.983 pesetas. Con este complemento quedan también retribuidas igualmente las horas extraordinarias que puedan realizarse, siempre que no excedan de los límites legales señalados por el Estatuto de los Trabajadores.

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

Regímen de dedicación especial:

Cuando las características de un trabajo asignadas a un empleado requieran permanentemente un tiempo habitual de trabajo superior a la jornada normal establecida en cómputo semanal, trimestral, semestral o anual, siempre que no exceda de los límites legales de jornada y horas extras señalados en los artículos 34 y 35 del Estatuto de los Trabajadores a propuesta del Gerente o Director de La Verdad, podrá concertarse entre la Dirección de la Empresa y dicho trabajador un pacto por el que se le reconozca un complemento retributivo por ese mayor tiempo de trabajo.

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

El exceso de horas convenidas por encima de la jornada reglamentaria se calculará proporcionalmente sobre el «salario afecto a pluses», antigüedad, nocturnidad, «salario no afecto a pluses», más 3.570 pesetas mensuales para todas las categorías, excepto los aumentos lineales de 1977 y 1978 y la repercusión sobre los mismos del 43,75 por 100, cuyo importe asciende a 18.983 pesetas. Sobre el importe resultante se abonará también un recargo del 50 por 100.

La dedicación especial está afecta a las pagas extras de julio, octubre, Navidad y participación en beneficios y su importe será abonado en doceavos partes incluyéndose en las percepciones mensuales de las «dedicaciones especiales».

Art. 20. *Plus de transporte.*—Se percibirá por plus de transporte la cantidad de 100 pesetas diarias. Este importe se abonará mensualmente durante todos los días del año, excepto domingos, y no estará sujeto a ningún otro concepto retributivo, cualquiera que sea su naturaleza o clase.

Dados los motivos de su creación, no adquiere el carácter de incentivo y será absorbible en los términos regulados en el artículo 6 de presente Convenio Colectivo.

Art. 21. *Plus de jornada partida.*—Sólo se abonará el plus de jornada partida cuando las necesidades del trabajo exijan que el tiempo de trabajo asignado con carácter fijo, se divida en dos períodos.

El importe de este plus por día efectivo de trabajo con jornada partida se fija en 134 pesetas.

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

Art. 22. *Gastos de calle.*—Los empleados de calle que en ejercicio de sus obligaciones profesionales hayan de realizar asiduamente gastos menudos que por su carácter no son propios para cobrar una vez que se produzcan, percibirán en concepto de gastos de representación 4.200 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 las funciones que lo motivan.

Corresponde al Gerente o Director del periódico autorizar el pago de este concepto al personal que ha de cobrarlo.

Art. 23. *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 realizará tales horas extraordinarias siempre que no excedan de los límites legales.

Dadas las características del trabajo en prensa, para la determinación de los límites legales se tendrá en cuenta las

horas realizadas que excedan de la jornada máxima legal establecida en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Se procurará que las horas extraordinarias que hubieren de realizarse sean distribuidas, por turno rotatorio, entre aquellas personas que voluntariamente quieran realizarlas. Si esto no fuere posible, se designarán a aquellas que tengan que efectuar los trabajos correspondientes, estableciéndose también turnos rotatorios.

No se computará a efectos de los límites legales el tiempo trabajado por encima de la jornada normal establecida para cubrir necesidades urgentes y perentorias derivadas de necesidades informativas realmente excepcionales que puedan influir en la terminación de la confección, composición, tirada y manipulado de la publicación diaria, cuya no inclusión originaría un daño para la Empresa, así como por reparación de averías.

Las horas extraordinarias se abonarán o acuerdo con la siguiente tabla. En su importe están incluidos los recargos legales a que hace referencia el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores.

TABLA DE RETRIBUCION DE LAS HORAS EXTRAS

Categoría	Horas extras día laborable	Horas extras día festivo
Jefe de Sección	800	915
Jefe de Negociado, de Equipo y Ayudante de Redacción (nivel 15)	750	857
Corrector, Oficial primero y Ayudante preferente de Redacción	665	760
Atendedor, Oficial de segunda y Auxiliar de Redacción	605	692
Auxiliar administrativo y Oficial de tercera	580	662
Subalterno y Peón	550	628
Repartidor	525	600

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

Se acuerda igualmente compensar al personal que realice un esfuerzo extraordinario con motivo de situaciones absolutamente excepcionales y esporádicas. Esta compensación será incompatible con el pago de cualquier otra clase de retribución a que pudiera haber lugar por dicho motivo. Esta compensación será determinada en cada caso con la intervención del Comité de Empresa.

En ningún caso se considerarán dentro de este supuesto los esfuerzos que hay que realizar como consecuencia de la aplicación de nuevas tecnologías, reconversión de oficios, reorganización, cambios de métodos de trabajo, etc., o cualquier otra actividad de igual carácter.

Art. 24. *Trabajos en días festivos.*—Los trabajos en días festivos señalados en el calendario laboral de la provincia de que se trate serán abonados o compensados con días de descanso dentro del mismo año a que correspondan. La festividad del Patrón de Artes Gráficas y los días 24 y 31 de diciembre quedan asimilados a días festivos.

Antes del 15 de enero de cada año, cada miembro de la plantilla de «La Verdad» comunicará por escrito si desea cobrar los días que trabaje o disfrutarlos.

1. Cobro de días festivos: Quienes hayan optado por el cobro de los días festivos trabajados percibirán, además de su retribución ordinaria, las cantidades que se señalan en la siguiente tabla, salvo si tuvieran jornada inferior a seis horas, en cuyo caso percibirán la parte proporcional que les corresponda.

TABLA DE RETRIBUCION DE LOS DIAS FESTIVOS

Categoría	Importe — Pesetas
Redactores Jefes	4.200
Jefes de Sección de Redacción	3.850
Jefes de Sección de Administración y Talleres y Redactores	3.600
Jefes de Negociado, de Equipo y Ayudantes de Redacción (nivel 15)	3.250
Correctores, Oficiales primeros y Ayudantes de Redacción preferentes	3.050
Atendedores, Oficiales de segunda y Auxiliares de Redacción	2.850
Auxiliares de Administración y Oficiales de tercera	2.700
Subalternos y Peones	2.600
Repartidores (dos horas)	850

Junto con la nómina del mes de abril, se abonarán la totalidad de festivos del año que se prevén vayan a ser trabajados. Aquellos festivos que por cualquier circunstancia no fueren trabajados y hubieren sido cobrados, será deducido su importe de los haberes del mes en que el hecho se produzca.

2. Descanso por días festivos trabajados: Cada día festivo trabajado será compensado con día y medio de descanso.

El descanso por días festivos se disfrutará ininterrumpidamente dentro de los periodos del 20 de enero al 15 de junio y del 15 de septiembre al 31 de diciembre. No obstante, dentro de cada sección o departamento, se podrá negociar la división de este descanso en dos periodos, siempre que no perjudique el plan general de disfrute de festivos. Al igual que en el caso de los festivos cobrados, aquellos que por cualquier circunstancia no trabajasen algún festivo y lo hubiesen disfrutado, su importe, según la tabla del número 1 de este artículo, será deducido de los haberes del mes en que se produzca el hecho.

Tendrá preferencia para elección de fechas el más antiguo en la Empresa dentro de cada categoría y sección.

Los calendarios de descanso por días festivos serán realizados por los Jefes de Sección, oído el Comité de Empresa, y deberán ser presentados a la Dirección de la Empresa antes de 20 de enero de cada año.

La interrupción por enfermedad o accidente de este descanso supondrá que los días pendientes los disfrutará la persona de que se trate en las fechas que las necesidades del trabajo lo permitan.

3. El descanso en días festivos es de carácter general, salvo para aquellos miembros de la plantilla que sean necesarios para el proceso productivo.

4. Los responsables de cada departamento o sección enviarán a la Gerencia del periódico, después de cada fiesta, una relación del personal que haya trabajado en ese día.

5. Las horas extraordinarias que se produzcan en día festivo serán abonadas de acuerdo con la tabla que se incluye en el artículo número 23.

Art. 25. *Prima por número de ejemplares y exceso de peso.* Se establece una prima por número de ejemplares y exceso de peso —por día trabajado— de acuerdo con la siguiente escala:

Número de ejemplares	Con kilogramos de peso										
	Exceso de peso										
	Hasta 8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Menos de 80 ejemplares.	—	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %
Entre 81 y 90 ejemplares.	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %	16 %	17 %	18 %	19 %	20 %
Más de 90 ejemplares ...	20 %	21 %	22 %	23 %	24 %	25 %	26 %	27 %	28 %	29 %	30 %

Los porcentajes que figuran en la escala serán aplicados sobre la media diaria de cada mes de número de ejemplares y kilos. La base para el cálculo estará determinada por el «salario afecto» y «salario no afecto» de la tabla del artículo 15, excepto los aumentos lineales de 1977 y 1978 y la repercusión sobre los mismos del 43,75 por 100.

Art. 26. *Compensación por retraso de salida.*—Se mantiene el concepto de compensación por retraso de salida, aunque este no se produzca. Su importe será de 1.750 pesetas mensuales y se abonará también en vacaciones, en caso de enfermedad o accidente y permisos retribuidos. Esta cantidad quedará afectada al

plus de antigüedad y no se tendrá en cuenta para el abono de pagas extraordinarias y beneficios.

Como contraprestación, los repartidores quedan obligados a prolongar la espera para la entrega de ejemplares hasta un máximo 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 fuese superior a dos horas

a la semana, se percibirán las que excedan como horas extraordinarias.

Art. 27. *Premio de cobranza.*—Se mantiene el premio de cobranza en las mismas condiciones actuales establecidas por la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa, en el supuesto del cobro de las suscripciones.

SECCION SEGUNDA.—JORNADA Y HORARIO

Art. 28. *Jornada.*—Se mantiene con carácter general la semana laboral de treinta y seis horas, que señala la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa, salvo para el personal de Reparto, que será como mínimo de dos horas diarias, y lo dispuesto en el artículo 19 para los regímenes especiales.

No obstante, se acuerda que las horas anuales de trabajo podrán ser distribuidas de tal forma que, mediante su recuperación, se pueda librar un día cada dos semanas, independientemente del descanso obligatorio semanal.

En cada departamento o sección se estudiará el sistema que, atendiendo a los deseos del personal y a las necesidades del trabajo, posibilite la libranza en el mayor número de secciones, procurándose que sean los sábados.

Art. 29. *Horario de trabajo.*—Se mantiene para el presente Convenio Colectivo que 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 mismo para cada sección y/o turno, siempre que las necesidades de producción o de reorganización del trabajo así lo aconsejen, oído el Comité de Empresa.

Si durante la vigencia de este Convenio se llevara a cabo la reconversión tecnológica de «La Verdad», los horarios y turnos se adaptarían a las nuevas necesidades del trabajo teniendo en cuenta lo dispuesto en la cláusula adicional número 1.

Asimismo, para conseguir la necesaria continuidad del proceso productivo, podrán establecerse horarios especiales que no afecten a más operarios que a los imprescindibles por cada sección y/o turno, previo informe favorable del Comité de Empresa.

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 con la mayor antelación posible, 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 consideradas como tales de conformidad con las normas en vigor.

SECCION TERCERA.—DESCANSOS

Art. 30. *Vacaciones.*—Las vacaciones tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de la Empresa, y las sustituciones a que dé lugar su disfrute se organizarán teniendo en cuenta las condiciones previstas en el artículo 16.b). Las vacaciones, para facilitar la convivencia familiar, se disfrutarán durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. Los turnos dentro de esas fechas se realizarán de acuerdo con las necesidades del servicio, teniendo preferencia de elección de fecha para 1982, dentro de cada sección, los más antiguos en la Empresa dentro de cada categoría, para pasar a turnos rotatorios en años sucesivos.

Los planes de vacaciones serán realizados por los Jefes de Sección, oído el Comité de Empresa, y deberán ser presentados a la Dirección de la Empresa antes del día 15 de enero de cada año.

El personal que a propuesta de la Empresa y por necesidades del trabajo, oído el Comité de Empresa, no pueda tomar vacaciones dentro del periodo señalado en el párrafo 1.º, percibirá en el mes de su disfrute la cantidad de 10.000 pesetas. Quienes a petición propia disfruten de sus vacaciones fuera del periodo indicado, no percibirán dicha cantidad.

Para poder llevar a cabo el plan de vacaciones en el periodo 15 de junio al 15 de septiembre, se establecen los siguientes acuerdos:

1. La interrupción de vacaciones por enfermedad supondrá que los días pendientes de la persona de que se trate los disfrutará a partir del 15 de septiembre y cuando las necesidades del trabajo lo permitan.

2. El personal acepta los cambios de turno y horario que, con la participación del Comité de Empresa, el plan de vacaciones aconseje para el mejor desarrollo del trabajo durante el periodo 15 de junio al 15 de septiembre.

3. Asimismo, conocido el plan de vacaciones y las previsiones de sustituciones, una vez estudiado por la Dirección y el Comité de Empresa, se podrán proponer al personal y éste aceptará el aumento indispensable, en caso de necesidad, de horas de «dedicación especial» para atender a los requerimientos del trabajo, durante el periodo a que se refiere el párrafo 1.º. Estas horas de dedicación especial por encima de los contratos en vigor habrán de realizarse en su totalidad, de tal manera que si por cualquier circunstancia ajena a la Empresa no pudieran ser trabajadas en las fechas previstas, serán recuperadas en otras, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo.

CAPITULO IV

Mejoras sociales

Se mantienen las siguientes mejoras sociales:

1. Pensión por jubilación complementaria de la reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, cuya aplicación queda regulada en la norma pactada número 3.

2. Fondo para fines de Seguridad Social, que se recoge en la norma pactada número 3.

3. Abono del complemento necesario para que el personal enfermo continúe percibiendo el salario íntegro incluidas las percepciones de los regímenes especiales, en su caso, 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 el periodo de incapacidad laboral transitoria, salvo que sea declarado en situación de invalidez permanente.

6. Pensión por invalidez complementaria de la asignada por la Mutualidad Laboral por invalidez permanente absoluta para que en conjunto continúe cobrando igual retribución líquida que le correspondiera de esta en activo en el momento de ser declarado en dicha situación, excepto horas extraordinarias eventuales, incluida la prestación familiar. Esta pensión pasará a ser igual a la que se determina para la jubilación, según el número 3 de las «normas pactadas», cuando la persona afectada llegue a la edad de jubilación establecida legalmente en cada momento.

7. Acoplamiento y mantenimiento de la categoría, jornada y retribución del personal con capacidad disminuida, según lo regulado en la norma pactada número 2/09.

8. Premio de nupcialidad, complementario del establecido en la Seguridad Social, fijado en el equivalente a media paga extraordinaria.

9. Premio de natalidad, complementario del establecido por la Seguridad Social, fijado en 5.000 pesetas.

10. Complemento de protección familiar a los acogidos al antiguo régimen del 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 del valor mínimo establecido en la Empresa.

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

13. Ayuda a hijos disminuidos físicos o psíquicos reconocidos por el Organismo legal correspondiente por un importe de 5.000 pesetas mensuales por hijo. Esta ayuda podrá ser extensiva a padres y hermanos que convivan con el trabajador y dependan de él. Se crea una comisión que estudiará las posibles ayudas que deban establecerse para casos excepcionales, que, una vez propuestas, serán resueltas en el plazo máximo de quince días.

14. Préstamo sin interés para vivienda, según el reglamento aprobado por el Ministerio de la Vivienda. La cuantía se fija hasta 500.000 pesetas, manteniéndose el mismo fondo establecido en 31 de diciembre de 1981 para este tipo de préstamos.

15. Préstamo sin interés para adquisición de coche por una cuantía de hasta 150.000 pesetas.

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

17. Asimilación a festivos para abono de salarios de los días 24 y 31 de diciembre y la festividad del Patrón de Artes Gráficas.

18. Asignación por Servicio Militar del 75 por 100 o del 100 por 100, según los casos, de la última retribución percibida antes de incorporarse a filas, siempre que tenga una antigüedad de más de dos años en la Empresa.

19. Cómputo de la fecha de antigüedad a efectos del plus de antigüedad del personal ingresado con anterioridad al 1 de enero de 1940.

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

21. Cómputo del tiempo trabajado como aprendiz, aspirante o embuchador a efectos del plus de antigüedad.

22. Participación del personal en los beneficios de la Empresa mediante atribuciones 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.

23. Becas para estudios a nivel universitario para los Centros de Trabajo radicados en ciudades en que no existan Facultades o Escuelas Técnicas de los estudios que se deseen cursar y para Formación Profesional. La Empresa concertará convenios de intercambio por publicidad con colegios de enseñanza donde estén radicados los Centros de Trabajo regionales al igual que se viene haciendo en el CEU de Madrid.

24. Indemnización por fallecimiento equivalente a quince días de retribución, con independencia de los establecidos 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, a través de Asesores Médicos, con

carácter subsidiario y totalmente gratuito, para el personal y sus familiares, además de los asimilados a su cargo.

26. Seguro colectivo de vida de 250.000 pesetas para el personal con jornada completa y de 80.000 pesetas para el que tenga jornada reducida. Estos importes son de doble cuantía en caso de fallecimiento por accidente.

27. Obsequio de Reyes a los hijos del personal.

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

CLAUSULAS ADICIONALES

Primera.—Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la Empresa decide acometer la reconversión tecnológica, la Dirección y la Representación del personal negociarán, con suficiente antelación, el contenido de los puestos de trabajo que dicha reconversión lleve consigo.

Segunda.—El personal ajeno a la Empresa que sea contratado con carácter de interinidad para cubrir vacantes cuya reserva de puesto sea obligatoria de acuerdo con la legislación vigente, percibirá como retribución la que figura en la tabla salarial del artículo número 13 del presente Convenio, más un 9 por 100 de incremento.

NORMAS PACTADAS 1982

El ámbito temporal de estas normas, dada su naturaleza estrictamente normativa, se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1984 y su objeto es la regulación de las relaciones laborales entre la Empresa y el personal sujeto a Convenio.

No podrán ser modificadas antes de transcurrido este período, salvo que se produjeran cambios sustanciales en las disposiciones legales vigentes sobre las materias contenidas en las mismas o en los sistemas de organización del trabajo y resulte de perentoria necesidad a juicio de cualquiera de las partes.

Corresponde a la Comisión Paritaria del Convenio el examen de las modificaciones que se consideren necesarias introducir en razón de nuevas situaciones creadas.

Los acuerdos se adoptarán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 de dicho Convenio.

1. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

1.01. Bases para el establecimiento de rendimientos

1.01.01. 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 realización de un esfuerzo constante y razonable.

En los sistemas de medición comúnmente conocidos corresponde a:

60 (Bedaux) y 100 (OIT).

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

En los mismos medios de medición corresponde a:

80 (Bedaux) y 140 (OIT).

1.01.02. Cantidad de trabajo: Cantidad de trabajo a actividad normal es la que efectúa un operario medio a actividad normal, tiempo 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.

1.01.03. Rendimientos: Rendimiento normal es el que corresponde a la cantidad de trabajo que un operario puede efectuar en una hora de actividad normal. En el sistema Bedaux el rendimiento a actividad normal se cifra en la obtención de 60 puntos Bedaux por hora de trabajo.

Rendimiento óptimo es el correspondiente a la cantidad de trabajo que un operario efectúa a actividad óptima. En el sistema Bedaux el rendimiento a actividad óptima es la obtención de 80 puntos Bedaux por hora de trabajo.

El rendimiento mínimo exigible se fija en 65 puntos Bedaux (108 OIT) por hora de trabajo.

Para el caso concreto de los perforistas se establecen los rendimientos mínimos exigibles siguientes:

Categorías.

Perforista preferente, cinta sin justificar (producción debidamente corregida y original normal), 10.000 caracteres hora.

Perforista corriente, cinta sin justificar (producción debidamente corregida y original normal), 9.000 caracteres hora.

Se considera como original normal el procedente de máquina de escribir, teletipo o dex-impresora, a excepción de cabezas,

estadillos y reclamos de publicidad, y que no tenga más de un 10 por 100 de corrección alterna.

Todo original que no reúna las características anteriores de normalidad no se registrará por los rendimientos estipulados.

1.01.04. 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 o actividad normal, sin tiempo de recuperación.

1.01.05. 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.

2. REGIMEN DE PERSONAL

2.01. Selección de personal

2.01.01. Selección de personal: Se entenderá por selección profesional la elección de la persona más apta para el puesto de trabajo de que se trate, quedando comprendidos a estos efectos en dicho término los ingresos, ascensos y cualquier clase de traslado en todas las secciones de la Empresa.

2.01.02. Convocatorias: Se convocarán todas las plazas creadas o vacantes que corresponda cubrir reglamentariamente por concurso-oposición. De todas estas convocatorias se informará al Comité de Empresa.

La primera convocatoria tendrá carácter restringido y sólo podrá concurrir el personal de la sección o departamento donde se produzca la vacante o plaza creada.

Si no es cubierta en primera convocatoria, se anunciará la segunda entre el personal de plantilla de los Centros de trabajo de «La Verdad».

Vacante en segunda convocatoria, se cubrirá la plaza de acuerdo con la norma sobre becarios del apartado 2.02.03.

Si tras agotar los anteriores procesos no hubiera sido cubierta la misma, se convocará entre el personal ajeno a la Empresa.

2.01.03. Orden de las pruebas: El orden de las distintas pruebas establecidas para la selección de los candidatos se determinará por la Dirección de la Empresa con el asesoramiento del Servicio Psicológico, en función de las características y necesidades de cada caso, y se dará a conocer en el anuncio de la convocatoria correspondiente.

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

2.01.05. Factores psicológicos: Los factores del profesiograma comprendidos en el campo de las actitudes y personalidad serán explorados por el Servicio Psicológico. Esta investigación se llevará a efecto cuando dicho Servicio lo estime conveniente. De conformidad con el informe del Servicio Psicológico, podrá excluirse a los candidatos que no reúnan las condiciones adecuadas, oído el Comité de Empresa. 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 informe con una visión unitaria de los candidatos, teniendo en cuenta:

- Los criterios regulados en las normas.
- 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 que tendrán especial importancia en los puestos de trabajo con personal a su cargo y en aquellos de mayor responsabilidad.

2.01.06. Reconocimiento médico: El Servicio Médico informará sobre la exclusión de los candidatos que no reúnan los requisitos imprescindibles para un desempeño eficaz del puesto de trabajo y asimismo señalará la preferencia de aquellos desde este punto de vista.

Cuando el informe médico sea negativo, el candidato podrá someterse a un nuevo reconocimiento, por su cuenta, del facultativo que desee, cuyo informe deberá estar en poder de la Empresa en un plazo no superior a siete días. Este informe se contrastará con el del Servicio Médico de la Empresa. Si fueran opuestos, se someterá el caso al fallo de un tribunal médico compuesto por los profesionales señalados por el Colegio Oficial de Médicos.

2.01.07. Factores culturales y profesionales: Estos factores serán evaluados a través de pruebas de conocimiento culturales y profesionales, y tendrán carácter eliminatorio. 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.

Estas materias de examen serán preferentemente prácticas sin que exijan grandes esfuerzos de memoria y se ajustarán a las funciones de las plazas a cubrir.

2.01.08. Puntuación de las calificaciones: Las calificaciones para las pruebas culturales y profesionales se expresarán en una escala de cero a cien, y a estos efectos podrá considerarse varias pruebas globalmente.

La puntuación mínima para estas pruebas será determinada por el Tribunal Calificador, dándose publicidad de la misma en el texto de la convocatoria.

2.01.09. Factores preferentes: 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:

Se concederán los puntos que a continuación se detallarán sobre los obtenidos en los exámenes para cobertura de plazas vacantes.

1. A los huérfanos y cónyuges de los empleados fallecidos, 15 puntos. En el supuesto de que los huérfanos quedaran a cargo de familiares de primer grado, también a estos se les concedería la misma puntuación.

2. A los hijos del personal fijo en plantilla, 10 puntos.

3. A los minusválidos, 10 puntos.

4. A los mayores de cuarenta años y aquellos que se encuentren en situación de paro involuntario se les otorgarán cinco puntos sobre los obtenidos en el examen. Para valorar estos últimos datos de índole social se ponderarán la edad y la situación familiar de los candidatos y aquellas otras circunstancias que le dificulten encontrar colocación.

Para los ascensos:

Superada la puntuación mínima exigida por el Tribunal calificador a que se hace referencia en el 2.01.08, los candidatos tendrán una bonificación de medio punto por año de antigüedad en la Empresa y cinco puntos a quien en los tres últimos años hubiera realizado suplencias del puesto y categoría de la plaza que se convoque.

2.01.10. Tribunal: El Tribunal constituido de conformidad con las disposiciones legales en vigor:

Valorará las pruebas culturales y profesionales.

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

Calificará la actuación profesional en el caso de los ascensos para aquellos candidatos que hayan superado las pruebas culturales y profesionales, a la vista del informe del Jefe superior inmediato.

Ponderará las circunstancias concernientes a los factores preferenciales.

Asimismo, tendrán en cuenta la ordenación alcanzada por los candidatos en los cursos de formación para puestos de superior categoría, de acuerdo con los niveles de exigencias que determine el plan de formación.

2.01.11. Duración del proceso de selección: El proceso de provisión de plazas en primera, segunda y tercera convocatoria tendrán una duración de quince días, como máximo, cada una de ellas. No podrán realizarse en el período vacacional del 15 de junio al 15 de septiembre.

2.01.12. 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 los cinco días hábiles 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 del Gerente del centro de trabajo en el plazo máximo de quince días.

2.01.13. Período de prueba: La admisión de personal en la Empresa podrá efectuarse con carácter profesional durante el período de prueba, en los términos establecidos en el artículo 33 de la vigente Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa.

Transcurrido el período de prueba sin desistimiento de la relación laboral, el contrato se considerará de duración indefinida, computándose el tiempo transcurrido a efectos de antigüedad.

El período de prueba no es de carácter obligatorio, por lo que la Dirección de la Empresa podrá renunciar total o parcialmente al mismo.

2.01.14. Cambio de turno de trabajo: Antes de convocarse cualquier plaza se consultará al personal de la misma categoría y especialidad, por si deseara cambiar de turno. En el supuesto de que hubiera varias peticiones, se dará preferencia al más antiguo en la categoría. En el caso de personal que estando en turno de noche pase a petición propia al turno de día con motivo de organización del trabajo o plaza vacante o de nueva creación, el interesado dejará de percibir el plus de nocturnidad. Si el traslado fuera a requerimiento de la Empresa, ésta propondrá al personal de la misma categoría y especialidad cambiar de turno, dando preferencia al más antiguo en la categoría. En este supuesto si tuviera el plus noc-

turno y la plaza fuera de día, se le mantendrá su importe a título personal sin que sufra modificación por aumento de retribución, cambio de categoría o antigüedad.

2.02. Plan de formación-promoción

2.02.01. Plan de formación-promoción: El plan de formación-promoción afectará a la totalidad del personal de «La Verdad», de forma preferente a aquellos donde se efectúe una reconversión tecnológica.

Se constituirá una comisión de formación-promoción que se encargará de la orientación general de las acciones de formación-promoción tanto interna como de ascenso, así como de la vigilancia de su calidad y resultados. Esta comisión estará formada por el Gerente del periódico o mando en quien delegue, como Presidente, el Jefe de Producción, el Redactor Jefe, el Jefe de Administración, Jefe de Sección de Personal y cuatro representantes del personal, designados por el Comité de Empresa.

Se creará una Comisión Central de carácter técnico, constituida por el Director Gerente de la Editorial, el Jefe del Servicio Central de Personal, como Secretario de la misma, y como vocales, el Gerente de cada centro de trabajo, el Jefe de producción, el Jefe del Servicio de Planificación y Presupuestos, un miembro del Comité de Formación y Promoción de cada centro de trabajo.

Para facilitar el desarrollo de las acciones de formación, el Gerente del periódico, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y oído el Comité de Empresa, asignará a cada trabajador participante un número de horas laborables sobre el total de las que se hayan previsto para cubrir los objetivos de formación. Las horas de formación que se asignen fuera de la jornada laboral serán abonadas de conformidad con los siguientes criterios:

Formación por cambio tecnológico: Si el total de las horas asignadas fuera de las horas de jornada fuese superior al 50 por 100 de las previstas para cubrir los objetivos de formación, se abonarán los siguientes importes:

a) Hasta ese 50 por 100, como horas normales de trabajo, sin recargo alguno.

b) El exceso de horas que supere ese 50 por 100, como horas extraordinarias.

Formación para la promoción.

Estas horas serán abonadas sobre una base del 60 por 100 de la hora normal.

2.02.02. Órgano responsable de la formación: De la administración del plan de formación-promoción se encargará el Servicio de Formación, al cual corresponderán las responsabilidades y funciones derivadas de las exigencias técnicas para el desarrollo de dicho plan.

Dicho servicio informará y asesorará sobre esta materia a los citados comités de formación, así como a los mandos y al personal en general.

2.02.03. Becarios: Podrán ser becarios de la Empresa para realizar estudios de formación profesional, incluida la administrativa-comercial, hasta el segundo grado, incluidos en las ramas de Artes Gráficas, Mecánica y Electricidad, Electrónica y Química, los hijos del personal de la Empresa, así como los huérfanos, siempre que (a juicio del Servicio Psicológico) reúnan las aptitudes requeridas.

Estas becas consistirán en el pago de matrículas, gastos de enseñanza y de la adquisición de aquellos libros que sean necesarios para cursar dichos estudios.

Los becarios estarán obligados a realizar en la Empresa prácticas de su especialidad durante el período de vacaciones para cada curso académico, percibiendo durante este tiempo una retribución equivalente al 75 por 100 de la de un Oficial de tercera de su oficio o especialidad, o Auxiliar Administrativo, y asimismo, durante dicho período serán dados de alta en la Seguridad Social.

Estas prácticas serán programadas y controladas por el Comité de Formación.

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 convocatoria, reguladas en la norma, 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 asignaturas de un curso entre las convocatorias de junio, septiembre y febrero, en su caso, salvo causas razonables que justifiquen su mantenimiento a juicio del Servicio de Formación, oído el Comité de Formación.

2.03. Valoración de puestos de trabajo

2.03.01. Aplicación de la valoración: La valoración de puestos de trabajo continuará vigente y se regirá por las presentes normas.

2.03.02. Valoración de puestos: La valoración afecta a todo el personal de redacción, administración, talleres y subalternos hasta las siguientes categorías inclusive:

Redacción: Redactor Jefe (si está sujeto a Convenio).
 Administración: Jefe de Sección.
 Talleres: Regente, Jefe de Talleres.
 Subalternos: Todos los puestos de trabajo.

2.03.03. Sistema de valoración: Con la valoración de tareas se determina la importancia relativa de los distintos puestos de trabajo, y servirá, asimismo, para orientar la política retributiva de la Empresa.

2.03.04. Grupos de valoración: Con arreglo a la puntuación asignada por el Comité de Valoración, los distintos puestos de trabajo de la Empresa quedan clasificados dentro de 19 grupos de valoración.

En el recibo de salarios figurará el grupo de valoración en el que se está adscrito y la retribución correspondiente al mismo. Figurará asimismo la categoría y retribución reglamentaria; tanto a efectos de futuros aumentos legales de la tabla de salarios de la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa, como a efectos de la cotización a la Seguridad Social.

2.03.05. Valoración de nuevos puestos de trabajo: En el caso de creación de nuevos puestos de trabajo incluidos dentro de la valoración, y fijadas las tareas a desarrollar en los mismos, se procederá a la verificación de los cuadernos de descripción, con el fin de que el Comité proceda a su calificación.

2.03.06. Retribución por valoración: La retribución por valoración será la que corresponda al grupo a que haya quedado adscrito el puesto de trabajo que tenga asignado, salvo lo dispuesto para los casos de capacidad disminuida, regulada ésta en las normas.

2.03.07. Grupo y retribución: El personal ocupará, cuando las necesidades del servicio lo requieran, puestos de trabajo adscritos a grupos de valoración inferiores al que tenga asignado, siempre que las tareas que en ellos se realicen correspondan a la categoría laboral que ostenten dentro de su profesión, oficio y especialidad.

2.03.08. Revisión por supuesto error en la calificación: La valoración de puestos de trabajo podrá ser objeto de revisión por supuesto error en la calificación. Dicha revisión podrá ser promovida por el propio interesado o por la Gerencia del periódico a instancia del Jefe superior.

2.03.09. Revisión de la valoración por cambio del contenido del puesto de trabajo: Cuando se produzca una modificación permanente del puesto de trabajo, el Jefe respectivo la notificará al Gerente del periódico, el cual encargará de que se efectúe un nuevo análisis del puesto de trabajo y de que se convoque al Comité de Valoración para la correspondiente calificación. Verificada esta dicho Comité comunicará al Servicio Central de Personal el resultado de la valoración.

El Servicio Central de Personal notificará al interesado, a través del Gerente del periódico, así como a todos los ocupantes del puesto de que se trate la decisión adoptada. Este proceso tendrá una duración máxima de un mes.

2.03.10. Reclamaciones: Aplicada la valoración, el trabajador que no esté conforme con el grupo que le haya sido asignado podrá presentar en el término de siete días, desde la fecha en la fue comunicado, la reclamación correspondiente ante el Gerente del Centro.

En el escrito de reclamación invocará las razones que justifiquen su disconformidad e indicará el grupo de valoración que, a su juicio, le debe ser atribuido.

El Gerente del centro lo comunicará al Servicio Central de Personal el cual resolverá la petición a la vista de todos los datos recogidos en el proceso de valoración de dicho puesto y de la información pertinente del Jefe inmediato.

Si el Servicio Central de Personal estima que debe ratificarse el grupo que tuviese asignado, informará de ello con detalle al interesado.

Si el trabajador mantiene su reclamación, ésta se enviará al Comité de Empresa.

El Comité de Empresa, una vez examinados todos los motivos alegados por el reclamante y los informes del Servicio Central de Personal y del Gerente del Centro, decidirá si procede o no convocar al Comité de Valoración para la revisión de la valoración asignada.

Notificará de esta decisión tanto al reclamante como al Servicio Central de Personal. El proceso antedicho tendrá una duración máxima de cuarenta y cinco días naturales.

Asimismo, el Comité de Empresa conocerá de las reclamaciones contra las decisiones adoptadas por el Servicio Técnico del Servicio Central de Personal sobre las modificaciones del contenido del puesto de trabajo 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.

2.03.11. Comité de Valoración: El Comité de Valoración es el órgano representativo responsable de la aplicación del manual a los diferentes puestos de trabajo de la Empresa.

Corresponde al Comité de Valoración las siguientes funciones:

Aprobar de forma definitiva las descripciones de los puestos de trabajo. Para la realización de este cometido contará con los cuadernos de descripción de los puestos de trabajo debidamente cumplimentados; la posibilidad de consultar, siempre que se considere necesario, a los analistas de valoración, titulares

de los puestos y Jefes de departamentos, así como a los mandos superiores de los puestos la posibilidad de observación directa de los puestos siempre que se estime indispensable.

Calificar los puestos de trabajo obteniendo los valores correspondientes. Para ello, el Comité dispondrá de la descripción definitiva de los puestos de trabajo, que incluirá funciones y tareas del puesto, y del manual de valoración de «Edica, Sociedad Anónima».

Valorar nuevamente los puestos actuales cuando éstos cambien de contenido.

Efectuar la revisión de las valoraciones en los casos previstos en la norma.

Intervenir en las reclamaciones, de acuerdo con lo establecido en la norma.

Las resoluciones del Comité serán comunicadas al Servicio Central de Personal, el cual, a su vez, notificará al interesado, así como a todos los ocupantes del puesto de que se trate, el grupo correspondiente a la puntuación dada. Las decisiones del Comité se adaptarán por mayoría simple.

El Comité quedará constituido en el centro de trabajo de Madrid, de manera permanente 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 Comités y un Vocal variable, elegido directamente por el personal de los distintos sectores de valoración. Este Comité de Valoración estará moderado por un Secretario de valoración permanente designado por la Dirección de la Empresa.

2.03.12. Garantías al personal: La Dirección de la Empresa procurará acoplar al personal con percibos superiores a los que corresponda por valoración al puesto que ocupa a otros puestos de grupos retributivos de valoración más cercano a sus referidos percibos, siempre que lo permita la circunstancia de vacante o plaza de nueva creación y pueda efectuarse, a juicio del Gerente del centro, el citado acoplamiento, por darse la necesaria adecuación entre las exigencias del puesto y las características profesionales de quien vaya a ocuparlo.

El personal que se encuentre en esta situación accederá al cambio de puestos que se le señale dentro de su profesión, oficio o especialidad.

2.04. Prolongación de jornada

2.04.01. Prolongaciones de jornada: Cuando el personal haya de continuar ininterrumpidamente su trabajo durante dos horas después de finalizar su jornada habitual y no hubiese sido avisado al menos con veinticuatro horas de antelación, percibirá además del abono de esas dos horas, el equivalente a media hora extraordinaria en concepto de consumición y otra media hora, también valorada como extraordinaria, para efectuar dicha consumición.

2.05. Premio de antigüedad

2.05.01. 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:

Seis años de servicio, dividiendo de una acción.
 Diez años de servicio, dividiendo de cinco acciones.
 Quince años de servicio, dividiendo de 10 acciones.
 Veinte años de servicio, dividiendo de 20 acciones.
 Veinticinco años de servicio, dividiendo de 30 acciones.
 Treinta años de servicio, dividiendo de 40 acciones.
 Treinta y cinco años de servicio, dividiendo de 50 acciones.
 Cuarenta años de servicio, dividiendo de 60 acciones.

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 sus percepciones ascenderán a la mitad de lo que corresponda, según la escala en el punto 1.

5. Adjudicación de acciones: En el caso de que el Consejo de Administración acuerde la adjudicación de acciones al personal que cumplan sus bodas de plata en la Empresa y éste opte por ellas, esta concesión sustituirá el percibo del premio establecido en el artículo 82 de la vigente Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa para el persona que cumpla veinte años de servicio en la Empresa.

2.06. Dietas y viajes

2.06.01. 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 de 4.020 pesetas.

El día de salida devengará dieta completa. También el de llegada, aun cuando se pernocte en su domicilio y siempre que el regreso se produzca después de las cuatro de la tarde.

En aquellos casos en que los viajes obedezcan a una invitación de alguna entidad ajena a la Empresa, se percibirá el importe de media dieta en concepto de gastos de representación.

El importe de las dietas será revisado el día 1 de enero de cada año, de conformidad con el aumento de índice de precios al consumo.

Las dietas podrán ser sustituidas por gastos a justificar cuando los traslados fuera del lugar de residencia estuvieran motivados por asuntos no profesionales, y en cualquier otro supuesto cuando se autorice para ello por el Director del periódico o por la Gerencia, según los casos.

2.06.02. Viajes: Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la Empresa.

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

2.07. Descansos, licencias, excedencias y Servicio Militar

2.07.01. Permisos en días puente:

1. Concesión: La concesión de permisos en los días puente se ajustará en todo momento a las necesidades del servicio y no dará 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 predeterminada.

2. Aprobación: Oído el personal través del representante del Comité de Empresa del grupo profesional a que corresponda 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 del Gerente del periódico.

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 la norma y serán siempre retribuidos.

Al personal que por circunstancias de la organización del trabajo no haya podido disfrutar de ningún puente en el transcurso del año natural, se le incrementará el periodo de vacaciones del año siguiente en tres días, que serán disfrutados en el momento en que la organización del trabajo lo permita, fuera del periodo de vacaciones, en fechas unidas al día de descanso semanal.

2.07.02. Licencias: En el caso de fallecimiento de padres, hijos, nietos, cónyuge o hermanos, se concederán permisos con abono de retribución de cuatro días, ampliable hasta seis cuando el personal tuviera necesidad de desplazarse fuera de la 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 tres días, ampliándose a cinco cuando se den las circunstancias señaladas al final del párrafo anterior. Cuando se trate de fallecimiento de padres políticos o hermanos políticos, se concederá el permiso en función de las circunstancias de cada caso.

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 tiempo necesario para su cumplimiento. Cuando 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 de abonar o no los salarios, oídos los representantes del Comité de Empresa.

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

2.07.03. Permisos:

1. Petición de permisos: Los permisos serán solicitados por escrito al Gerente del periódico a través del conducto jerárquico que corresponda.

2. Concesión de permisos legales: El Gerente del periódico concederá un día de licencia al personal que lo solicite por boda, bautizo y primera comunión de sus hijos.

3. Permisos legales de carácter urgente: Los Jefes, según proceda, concederán indistintamente las licencias en aquellos casos de carácter urgente que les sean solicitadas previamente.

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

2.07.04. Permisos de carácter voluntario: El Gerente del periódico resolverá las peticiones de permiso de hasta seis días de duración en cuanto a su concesión y sobre si debe tener carácter retributivo 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.

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, el Gerente del periódico informará de ello a la superioridad en el momento de su concesión.

2.07.05. Permisos de más de seis días: El Gerente del periódico, a través del Servicio Central de Personal, emitirá 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 Gerente del periódico, según proceda, la decisión adoptada.

2.07.06. Petición y concesión de licencias y permisos: Salvo lo señalado en el número 3 de la norma 2.07.03 y en la norma 2.07.05, la petición de permisos deberá formularse con una antelación mínima de diez días. La comunicación de la concesión o denegación, se efectuará al interesado en los tres días siguientes hábiles a la fecha de la petición.

2.07.07. Autorización para ausentarse de la Empresa durante la jornada de trabajo: Los Jefes de Sección podrán autorizar ausencias de la Empresa durante la jornada de trabajo, de conformidad con las instrucciones establecidas al respecto.

2.07.08. Excedencias:

1. Clase de excedencias: Las excedencias podrán ser voluntarias o 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 tres años de antigüedad podrá solicitar la excedencia sin derecho alguno a efectos de antigüedad ni aumentos por años de servicio. Esta excedencia podrá ser por un periodo no menor de un año y como máximo de tres años. Para acogerse a otra excedencia voluntaria deberá cubrirse un nuevo periodo de al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa, salvo que la Dirección estime que por las circunstancias del caso no haga falta cubrir dicho periodo.

La Empresa concederá las solicitudes de excedencia cuando se cumplan los requisitos legales establecidos.

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

3. Solicitudes de excedencia voluntaria: Las excedencias de concesión voluntaria serán solicitadas a la superioridad de la Empresa con un mes de antelación como mínimo en que se desee disfrutar.

La Dirección de la Empresa comunicará al Gerente del periódico, a través del Servicio Central de Personal, la decisión adoptada con el tiempo suficiente para que ésta pueda ser trasladada al interesado.

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

4. Excedencias forzosas: Dará lugar a excedencia forzosa cualquiera de las circunstancias que se señalan a continuación:

a) Enfermedad.

b) Nombramiento para cargo público.

c) Servicio Militar.

d) Alumbramiento.

e) Nombramiento para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, que suponga cargo representativo.

5. Enfermedad: El personal que se encuentre en situación de baja por enfermedad o accidente pasará a la situación de excedencia forzosa al término de la situación de incapacidad laboral transitoria.

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 periodo de incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional abonándosele también todos los aumentos retributivos como si estuviese en activo.

Si concluido este periodo pasase a la situación de invalidez permanente —parcial o total— para la profesión habitual, se le abonará una ayuda complementaria de la pensión concedida 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 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, que consistirá en la diferencia entre el total de percibidos líquidos, considerando éstos como si estuviera en activo al finalizar el periodo de invalidez provisional, y la pensión de la Seguridad Social. Estas pensiones serán actualizadas de igual forma que se determina para la jubilación, según el número 3 de las normas pactadas, cuando la persona afectada llegue a la edad de jubilación establecida legalmente en cada momento.

Concluido el tratamiento de recuperación, si el trabajador

no estuviera en condiciones de incorporarse a su puesto de trabajo habitual, le serían aplicadas las normas sobre acoplamiento y retribución del personal con capacidad disminuida.

6. **Nombramiento o elección 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 tendrán derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba cuando se produjo la 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 alumbramiento:** El personal podrá solicitar igualmente excedencia por un período mínimo de un año y máximo de tres, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste en el caso del padre y desde la fecha en que termine el descanso obligatorio por alumbramiento en el caso de la madre.

Los sucesivos alumbramientos darán efecto o derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondría fin al que viniera disfrutando. A estos efectos, deberá comunicarse a la Dirección de la Empresa su propósito de solicitar dicha excedencia para el cómputo del plazo que se inicia. Terminado éste dentro del mes siguiente podrá solicitar el reingreso debiendo ocupar automáticamente una plaza de igual o similar categoría a la que venía desempeñando en el momento de dicha excedencia.

Cuando trabaje en la Empresa el padre y la madre, solamente uno de ellos podrá ejercer este derecho.

8. **Nombramiento para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior:** Podrán solicitar la excedencia las personas que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dura el ejercicio de su cargo representativo. 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.

2.07.09. Servicio Militar:

1. **Situación:** El personal que se incorpore al Servicio Militar pasará a la situación de excedencia en las mismas condiciones que señala la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa.

2. **Asignación por Servicio Militar:** Durante el tiempo que comprenda 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. En el caso de tener reconocidos como beneficiarios en el documento de afiliación a la Seguridad Social a la esposa, hijos o padres, dicha asignación será del 100 por 100.

También percibirán esta asignación aquellos que presten su servicio en la Instrucción de Mandos Especiales de Complemento (IMEC), salvo el tiempo de prácticas como Cabo Primero, 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 eventual, o tengan menos de dos años de antigüedad en la Empresa.

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 gratificaciones de julio y Navidad, salvo aquellas que hayan sido percibidas íntegramente por aplicación de la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa. No serán abonadas las pagas de participación en beneficios y octubre.

Esta asignación no formará parte del salario, quedando acogida a todos los efectos al artículo 3.º del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto. Asimismo estará exenta de cotización por Seguridad Social.

3. **Carácter de esta asignación:** La asignación percibida durante el tiempo que comprenda el Servicio Militar se considerará 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 causase baja sin haber transcurrido el tiempo equivalente al de su permanencia en filas, quedará obligado a la devolución del importe que corresponda.

2.08. Ausencias injustificadas y faltas de puntualidad

2.08.01. **Ausencias injustificadas:** Toda falta injustificada al trabajo llevará consigo la pérdida de la retribución correspondiente a los días faltados, con independencia de la sanción a que hubiere lugar, de acuerdo con lo dispuesto en la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa.

La ausencia al trabajo alegando enfermedad sin que ésta exista, según dictamen médico del Seguro o del inspector, en su caso, será constitutiva de falta grave de falsedad y sancionada con la disminución o pérdida total de la participación en beneficios, 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 la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa.

De acuerdo con el informe del Servicio Médico de la Empresa y previa consulta por escrito a la Inspección Médica de la Seguridad Social, e independientemente de la presentación del volante del Médico del Seguro o documento equivalente, así como a la vista del número del período de ausencias al trabajo habidos por enfermedad, la Gerencia del periódico, podrá acordar el no abono de los haberes de los primeros días de ausencia que no estén cubiertos por el Seguro, así como de la indemnización voluntaria 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. Si el interesado no estuviera conforme con la decisión adoptada podrá recurrir a través de los cauces pertinentes.

2.08.02. **Faltas de puntualidad:** Las faltas de puntualidad serán sancionadas con arreglo al siguiente baremo:

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

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

2.09. Capacidad disminuida

2.09.01. **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. **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 cabecera o especialista, en su caso, de la Seguridad Social 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 decisorio, del Servicio de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo.

2. **Declaración a iniciativa de la superioridad de la Empresa:** Cuando la declaración de capacidad disminuida se inicie a instancias 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 decisorio.

En el caso de declaración en situación de capacidad disminuida a instancias 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.

2.09.02. **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.

2.09.03. Retribución y jornada: Al ser declarada la disminución de capacidad, 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 sin que ello suponga perjuicio a terceros. Se deducirá, en su caso, la pensión que el interesado pudiera percibir por su disminución de capacidad.

2.09.04. 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.

2.09.05. 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 de 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 que estuvo con capacidad disminuida.

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

2.10. Cese voluntario

2.10.01. Notificación del cese: El personal que desee voluntariamente extinguir su contrato de trabajo deberá notificarlo a la Dirección de la Empresa con una antelación 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.

2.11. Comunicación

2.11.01. Derecho a la información: Se reconoce el derecho de los interesados a formular consultas, quejas o reclamaciones ante la Dirección sobre las materias que a ambos incumban y se establece la obligación a cargo de los superiores de contestar a las peticiones a la mayor brevedad.

2.11.02. Procedimiento: A todos 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 al 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 lo requiera.

2.11.03. Asesoramiento del Servicio Central de Personal: El Servicio Central de Personal deberá informar y orientar a los interesados o igualmente intervendrá, en su caso, cerca de la superioridad para procurar la más rápida contestación.

Asimismo, cuando la importancia de las reclamaciones lo aconsejen, informará al Comité de Empresa de las resoluciones adoptadas en su reunión inmediatamente posterior, antes de darle curso pertinente.

3. PENSIONES COMPLEMENTARIAS A LAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

3.01. Jubilación

3.01.01. Reconocimiento: El personal tendrá derecho al reconocimiento de la pensión complementaria si en el momento de obtener la prestación de vejez por la Seguridad Social tiene sesenta y cinco años de edad.

3.01.02. Requerimiento de jubilación: El personal con sesenta y cinco años de edad y treinta cinco de servicio podrá ser requerido por la Dirección de la Empresa para que solicite la jubilación. Si el interesado se negara a aceptar el requerimiento que solicite la jubilación de la Dirección de la Empresa 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.

Igualmente queda facultada la Empresa para jubilar con la pensión máxima complementaria de jubilación al personal que tuviera cumplidos sesenta o más años de edad, siempre que la plaza que ocupe, u otra en compensación a ésta, pudiera ser amortizada, de conformidad con el número 6 del artículo 10 del Convenio Colectivo. El personal que se encuentre en dichas condiciones podrá ser requerido en todo momento por la superioridad de la Empresa para que solicite su jubilación.

En el supuesto de que no aceptase el requerimiento que se le formula, perderá estos derechos, en tanto no cumpla los requisitos de sesenta y cinco años de edad.

En estos últimos casos, la decisión de la Empresa será comunicada al Comité de Empresa y éste podrá hacer las observaciones pertinentes y solicitar su revisión por la Dirección.

3.01.03. 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 percibos líquidos por todos los conceptos, excepto horas extraordinarias y eventuales, que perciba en el momento de la jubilación y la presentación que por ese concepto le sea reconocida en la Seguridad Social.

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

Hasta veinticinco años de servicio, 90 por 100.
 Con veintiséis años de servicio, 91 por 100.
 Con veintisiete años de servicio, 92 por 100.
 Con veintiocho años de servicio, 93 por 100.
 Con veintinueve años de servicio, 94 por 100.
 Con treinta años de servicio, 95 por 100.
 Con treinta y un años de servicio, 96 por 100.
 Con treinta y dos años de servicio, 97 por 100.
 Con treinta y tres años de servicio, 98 por 100.
 Con treinta y cuatro años de servicio, 99 por 100.
 Desde treinta y cinco años de servicio, 100 por 100.

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

Esta norma es de aplicación a las pensiones del personal declarado en situación de invalidez permanente, considerándose, en todo caso, con treinta y cinco años de servicio.

3.01.04. Actualización de pensión complementaria: Las pensiones complementarias de jubilación serán revisadas siempre que se efectúe una elevación general de las retribuciones al personal del período.

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 Seguridad Social 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 de estar en activo, calculada de conformidad con la categoría y quinquenios que tuviera reconocidos al causar baja en la Empresa, salvo el personal declarado en situación de invalidez permanente, a quien, a estos solos efectos, se le reconocerá la antigüedad que le hubiere correspondido hasta su edad de jubilación. Los porcentajes que a continuación se señalan se determinan en función de los años de servicio hasta la fecha de jubilación. Son los siguientes:

Jubilado hasta veinticinco años de servicio, 72 por 100.
 Jubilado con veintiséis años de servicio, 72,8 por 100.
 Jubilado con veintisiete años de servicio, 73,6 por 100.
 Jubilado con veintiocho años de servicio, 74,4 por 100.
 Jubilado con veintinueve años de servicio, 75,2 por 100.
 Jubilado con treinta años de servicio, 76 por 100.
 Jubilado con treinta y un años de servicio, 76,8 por 100.
 Jubilado con treinta y dos años de servicio, 77,6 por 100.
 Jubilado con treinta y tres años de servicio, 78,4 por 100.
 Jubilado con treinta y cuatro años de servicio, 79,2 por 100.
 Jubilado desde treinta y cinco años de servicio, 80 por 100.

No obstante, al personal que se jubile de conformidad con lo señalado en el párrafo tercero del número 3.01.02, de las presentes normas, las actualizaciones se llevarán a efecto hasta alcanzar el 100 por 100 de los percibos, que tendría de estar en activo en cada momento hasta cumplir la edad de sesenta y cinco años. A partir de dicho momento las revisiones serán efectuadas de conformidad con lo señalado en los párrafos precedentes.

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.

3.02. Viudedad y orfandad

3.02.01. Fondo para fines de Seguridad Social: Se mantiene el fondo para fines de Seguridad Social establecido en el artículo 35 del Convenio Colectivo del año 1963. Estará constituido por la aportación exclusiva de la Empresa, equivalente a un 5 por 100 de las bases mínimas de cada base tarifada de cotización a la Seguridad Social.

Este fondo no se plasma en institución ni aparato administrativo funcional alguno.

3.02.02. Reconocimiento: Tendrán derecho a causar las pensiones de viudedad y orfandad, con cargo a dicho fondo, todo el personal de «La Verdad», por el que se cotiza a la Seguridad Social, incluidos los que tengan suscrito contrato individual y altos cargos.

No perderán este derecho los que cesen definitivamente en la Empresa por jubilación, invalidez, incapacidad permanente total o absoluta para todo trabajo, producido por accidente de trabajo o enfermedad profesional, o bien por cancelación del plazo de la excedencia por enfermedad.

3.02.03. Requisitos: Tendrán derecho a la prestación de

viudedad y orfandad quienes tengan reconocidas en la Seguridad Social dichas prestaciones.

3.02.04. Excepciones: No obstante lo dispuesto en el número anterior, las pensiones se otorgarán a quienes no las tuvieran reconocidas en razón de no tener cubierto el período de carencia. Asimismo, se concederán a quienes no las tuvieran reconocidas por no haber contraído matrimonio antes de los sesenta años de edad y con dos de antelación, como mínimo, a la fecha de fallecimiento.

3.02.05. Pensión a favor de otros familiares: Causarán una pensión por igual importe que la de viudedad los trabajadores solteros con padres sexagenarios o incapacitados de manera permanente y absoluta para todo trabajo, por los que se percibiera plus familiar en la fecha de fallecimiento o le fuere reconocida pensión por la Seguridad Social.

3.02.06. Fallecidos con ocasión o como consecuencia de accidentes de trabajo: También causarán derecho a dichas prestaciones los fallecidos con ocasión o como consecuencia de accidente o enfermedad profesional.

3.02.07. Cuantía: La cuantía de las pensiones complementarias de viudedad y orfandad será igual al importe de la diferencia entre la que por estos conceptos le sea reconocida por la Seguridad Social o le hubiera correspondido en los supuestos contemplados en la norma, y los porcentajes que se señalan a continuación sobre los percibidos líquidos del causante en la fecha de su fallecimiento.

Viuda sin hijos, 60 por 100.

Viuda con un hijo, 75 por 100.

Viuda con dos hijos, 90 por 100.

Viuda con tres o más hijos 100 por 100.

Para el cálculo de los percibidos líquidos, sobre los que giran dichos porcentajes, se incluirán todos los conceptos retributivos a excepción de las horas extraordinarias eventuales, plus de libre disposición, dedicación exclusiva y dedicación especial.

Las pensiones mínimas de viudedad y orfandad son las siguientes:

	Viudedad	Orfandad
Causante con jornada completa	4.000	1.800
Causante con jornada reducida	2.300	760

3.02.08. Actualización: Las pensiones complementarias de viudedad y orfandad serán revisadas siempre que se produzca una elevación general de retribuciones para el personal de «La Verdad».

Como consecuencia de dicha revisión se elevará la pensión complementaria, en la cuantía necesaria para que la suma de dicha pensión y la de la Seguridad Social 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 causante en dicho momento de la revisión, calculada de conformidad con la categoría y plus de antigüedad que tuviera reconocidos el fallecido.

Los porcentajes, según las situaciones contempladas en el número anterior, son los siguientes:

Viuda sin hijos, 48 por 100.

Viuda con un hijo, 60 por 100.

Viuda con dos hijos, 72 por 100.

Viuda con tres o más hijos, 80 por 100.

3.03.09. Prestaciones con ocasión o como consecuencia de accidentes de trabajo: Las prestaciones de las viudas y huérfanos de fallecidos con ocasión o como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional serán calculadas sobre la pensión que le hubiere correspondido en la Seguridad Social.

3.02.10. Modificaciones, supresión y extinción: Salvo lo que se oponga en lo dispuesto por estas normas, las prestaciones establecidas serán modificadas, extinguidas o suspendidas por las mismas causas y en idénticos términos que los señalados para las prestaciones de igual naturaleza por la Seguridad Social.

Todos aquellos aspectos de las prestaciones no reguladas por las presentes normas se regirán por lo dispuesto en el texto articulado I de la Ley de Bases de la Seguridad Social y disposiciones complementarias.

Si fuesen modificadas en el futuro las disposiciones legales que regulan la Seguridad Social, se considerarán vigentes las actuales a los efectos de este texto y muy especial respecto a la cuantía de las prestaciones.

3.02.11. Aplicación: Las presentes normas serán de aplicación para todas las pensiones de viudedad u orfandad causadas por el personal de la Empresa.

4. COMITES DE EMPRESA Y SECCIONES SINDICALES

4.01. Comités de Empresa

1. El Comité de Empresa es el órgano representativo de todos los trabajadores. Sus funciones serán las que legalmente

tenga atribuidas actualmente o las que puedan reconocerse legalmente en el futuro.

La estructura interna del Comité se regulará de acuerdo con las normas que sus propios miembros establezcan.

2. Las reuniones de Comité se celebrarán en los locales de la Empresa habilitados al efecto, de conformidad con sus normas internas y sin otro requisito que comunicar la celebración de la reunión a la Dirección con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo circunstancias extraordinarias.

3. El Comité dispondrá de tablones de anuncios situados en lugares bien visibles y de dimensiones suficientes para que pueda fijar las comunicaciones e informaciones que estime de interés para el personal. De dichas comunicaciones deberá hacer entrega previamente al Gerente del periódico, con suficiente antelación, a efectos de simple conocimiento.

4. Los miembros del Comité dispondrán de hasta cuarenta horas retribuidas al mes para el cumplimiento de las obligaciones derivadas de su cargo. El disfrute de tales horas se hará moderando las ausencias de forma que se produzca la menor perturbación en el trabajo y anunciándolo a sus jefes respectivos con la mayor antelación posible.

5. El cauce normal entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa es el Gerente respectivo o la persona u órgano que designe.

6. La Dirección y el Comité de Empresa podrán mantener reuniones con el fin de tratar cuestiones propias de su competencia.

a) Estas reuniones no serán públicas, salvo que previamente se haya acordado lo contrario, y podrán celebrarse a petición de la Dirección o del Comité de Empresa.

b) La fecha y hora de la reunión será fijada de mutuo acuerdo por la Gerencia y la Secretaría del Comité de Empresa. En el orden del día figurarán relacionados los asuntos a tratar en la reunión, acompañados de una descripción sucinta de los mismos.

c) De cada reunión se levantará acta correspondiente, siempre que ambas partes así lo consideren necesario en la que se consignarán los acuerdos adoptados sobre cada uno de los asuntos del orden del día. El acta deberá ser firmada por el Gerente y por el Secretario del Comité de Empresa.

7. Cuando el Comité de Empresa precise la asistencia a sus reuniones de uno o más miembros de la plantilla de la Empresa para prestar su asesoramiento, lo comunicará con antelación suficiente al Gerente del periódico, a fin de que prevea lo necesario para que dicho miembro pueda ausentarse del departamento al que pertenezca y acudir a la reunión de que se trate.

8. Las asambleas del personal serán presididas por los miembros del Comité de Empresa, quienes se responsabilizarán del orden de las mismas. Aunque como norma general no se permitirá la asistencia de personas ajenas a la Empresa, el Comité de Empresa, por mayoría, podrá acordar la presencia de algún asesor para que pueda aclarar asuntos técnicos concretos; en este supuesto, el Presidente del Comité de Empresa comunicará a la Gerencia, al menos con cuarenta y ocho horas de antelación a la fecha de la celebración de la asamblea, el nombre o nombres de los asesores, así como el o los temas concretos sobre los que informarian.

Estas asambleas se podrán celebrar cada tres meses, dentro de las jornadas laborales, siempre que no perjudique la marcha general de la producción o pueda incidir normalmente en la salida del periódico.

Si el número de asambleas, dentro del referido período fuera superior al señalado, éstas tendrán lugar fuera del horario de trabajo.

En todo caso, éstas no podrán celebrarse sin el acuerdo previo con la Gerencia del periódico.

4.02. Secciones Sindicales

1. Las Secciones Sindicales dispondrán igualmente de tablones de avisos, en los que se podrá fijar todo tipo de comunicaciones de carácter sindical. Cada comunicación deberá ser enviada al Gerente del periódico a efectos de simple conocimiento. Su contenido se atenderá en todo momento al respeto debido a las personas e instituciones.

2. Podrán difundir publicaciones, avisos y folletos de carácter general, relacionados con la actividad sindical, evitándose cualquier información dolosa.

3. También podrán reunirse en los locales de la Empresa, especialmente habilitados para ello, fuera de las horas de trabajo, comunicándolo previamente a la Gerencia. A estas reuniones no podrán asistir personas ajenas a la Empresa.

4.03. Disposición general

Todos los derechos del Comité de Empresa y Secciones Sindicales enumerados en el presente anexo, no tienen carácter limitativo, subsistiendo en todo su contenido las disposiciones legales vigentes, cualquiera que sea su rango y las futuras disposiciones que se promulguen o se pacten, que no supongan menoscabo de los derechos reconocidos en el presente Convenio.