ANEXO VIII b y c

Personal mensual

Valor unitario terceras horas extras y siguientes y festivas horario turno y siempre de noche, con antigüedad del

Grupo	Grado	0 %	5 %	10%	20%	30%	40%	50%	60%
1	1	375	386	396	418	439	463	487	509
	2	388	400	412	433	455	478	500	524
2	2	388	400	412	433	455	478	500	524
	3	403	414	425	449	470	495	517	539
	4	416	428	440	463	487	509	530	554
3	3	403	415	426	452	477	500	526	549
	4	416	430	442	467	490	517	540	565
	5	435	445	460	482	509	534	556	582
4	4	416	432	444	470	498	524	549	576
	5	435	449	461	488	512	540	566	594
	6	452	464	478	506	530	558	584	612
	7	469	482	197	521	548	574	602	627
5	5	435	450	462	490	519	547	576	604
	6	452	464	480	509	537	565	594	621
	7	469	482	498	526	554	582	612	639
	8	487	500	516	543	572	597	627	656

ANEXO IX

Compensación descanso turnos

PERSONAL ANEXOS III-a y III-d

Antigüedad

GRADO	0 - 38 %	40 - 60 %
1 2 3 4 5 6 7	189	222

PERSONAL ANEXOS III-b y III-c

Antigüedad

GRADO	0 - 38 %	40 - 60 %
1 2 3 4	189	222
5 6 7 8	220	249

19710 *RESOLUCION de 25 de mayo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Promotora de Informaciones, Sociedad Anónima» (PRISA) ,y de sus trabajadores.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Promotora de Informaciones, S. A.» (PRISA), recibido en este Centro directivo el día 12 de mayo del presente año (texto del mismo y documentación complementaria), suscrito por las representaciones de la Empresa y de sus trabajadores el 29 de abril 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 sexto 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.

Dios guarde a ustedes.

Madrid, 25 de mayo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

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

VI CONVENIO COLECTIVO DE PROMOTORA DE INFORMACIONES, S. A. (PRISA)

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

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

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

Art. 2.° *Ambito personal.*—El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal que presta sus servicios en la Empresa mediante contrato laboral, cualesquiera que fuesen sus cometidos.

Quedan expresamente excluidos:

a) Quienes desempeñen funciones de alto consejo, alta dirección y alto gobierno.

b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.

c) Asesores.

d) Los Corresponsales y Colaboradores que tengan formalizado un contrato civil con la Empresa en donde se excluya la relación laboral.

e) Los Colaboradores a la pieza y los que no mantengan una relación continuada con la Empresa.

f) Los agentes comerciales o publicitarios que trabajen para «Prisa», con libertad de representar a otras Empresas dedicadas a igual o diferente actividad.

g) El personal perteneciente a Empresas concesionarias de servicios que tengan formalizado un contrato civil de prestación de servicios con «Prisa».

Art. 3.º *Ambito funcional.*—Las normas de este Convenio afectarán a todos aquellos trabajos de la Empresa encuadrados en Prensa, entendiéndose por tales los que tengan relación directa o indirecta con la edición o impresión de sus publicaciones, sean o no diarias, de información general y actualidad, a excepción de las exclusivamente religiosas, técnicas y profesionales.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—La vigencia de este Convenio será de dos años, a partir del 1 de enero de 1982, con independencia de su publicación oficial, una vez homologado por la Autoridad Laboral.

Art. 5.º *Prórroga.*—Al cumplir la fecha de su vencimiento, y en el caso de que no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes con, al menos, tres meses de antelación a su extinción, este Convenio se considerará prorrogado, en sus propios términos, de año en año, conforme al apartado 2.º del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

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

En el supuesto de que en el transcurso del primer semestre de 1982 el índice de precios al consumo que publique el INE supere el 7,25 por 100, los salarios se incrementarán automáticamente en la diferencia entre dicho IPC y el 7,25 por 100 mencionado.

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

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

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

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

Art. 10. *Normas supletorias.*—En lo no previsto por esta norma, regirán, con carácter supletorio, la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa y demás disposiciones legales de superior rango. La Comisión Paritaria prevista en el artículo 77 dictaminará sobre la concurrencia de normas, así como sobre cualquier otro aspecto del articulado del presente Convenio susceptible de revisión que no afecte a la parte económica —excepción hecha del plus de trabajo dominical y el segundo párrafo del artículo 6.º—. Las modificaciones que se acuerden entrarán en vigor el 1 de enero de 1983 y se incorporarán como anexo a este Convenio, debiendo ser homologadas por la autoridad competente.

CAPITULO II

Organización del trabajo

SECCION 1.ª CONDICIONES GENERALES

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

Sin merma de la autoridad conferida a la representación legal de la Empresa, el Comité de Empresa tendrá atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, debiendo presentar informe a la Empresa con carácter previo a la ejecución de las decisiones que ésta adopte, en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, todo ello sin perjuicio de las normas legales que le son de aplicación.

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

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

Art. 13. *Cometidos asignados.*—Todo trabajador de «Prisa» está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de las funciones generales propias de su competencia profesional, encuadradas en el ámbito de la Prensa especificado en el artículo 3, sin perjuicio de su asignación a una plantilla o turno determinados que tengan encomendada una publicación o publicaciones concretas.

Al objeto de delimitar dentro de la Empresa la obligatoriedad establecida en el párrafo anterior, la Comisión Paritaria habrá de establecer una definición concreta de los puestos de trabajo existentes.

SECCION 2.ª JORNADAS Y HORARIOS

Art. 14. *Jornadas.*—La jornada, para todo el personal afectado por este Convenio, será de treinta y seis horas semanales, sin perjuicio de la que realice el personal sujeto a prolongación de jornada, conforme a lo previsto en el artículo 53 del mismo.

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

En cualquier caso el descanso semanal asignado no podrá ser alterado unilateralmente por la Empresa. Una vez asignado a cada trabajador un sistema para el disfrute de su descanso semanal, éste será fijo y no podrá ser obligado a modificarlo, garantizando el personal de las plantillas pactadas la producción en todos los supuestos.

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

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

Art. 15. *Horarios.*—Los horarios de trabajo de los diferentes turnos (fijos y variables), adaptados a las necesidades de la producción y los servicios, serán los que figuren en las tablas correspondientes, pactadas para la edición del periódico de los lunes durante el tiempo de vigencia de este Convenio.

No obstante lo anterior, si existieran causas excepcionales o de carácter extraordinario que obligaran a ello, la Empresa queda facultada para adelantar o retrasar hasta dos horas el comienzo de los horarios en vigor, por una sola vez durante 1983. El cambio de horarios de trabajo podrá hacerse efectivo en Dirección Técnica durante los turnos de vacaciones.

Quedan excluidos de las anteriores normas los cambios de horarios o de turno que se concedan a petición expresa de algún trabajador. En estos casos, el Comité de Empresa informará previamente a la Empresa de los posibles perjuicios que el cambio solicitado pueda ocasionar a terceros.

La excepcionalidad a que se hace referencia en el párrafo segundo y, en general, los casos de discrepancia en la aplicación de este artículo serán resueltos por la Comisión Paritaria, oído el departamento afectado, y en el caso del párrafo anterior, el trabajador peticionario. Caso de no llegar a un acuerdo, podrá someterse al arbitraje del Delegado de Trabajo.

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

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

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

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

El Jefe en funciones cuantificará el número de trabajadores necesarios para efectuar el cierre o tirada correspondiente. Los trabajadores se pondrán de acuerdo en cuáles de ellos deberán prolongar su jornada de trabajo ese día. Caso de no llegar a un acuerdo entre los mismos, el Jefe en funciones designará los trabajadores que tengan que quedarse, efectuando la elección de manera rotativa.

Art. 18. *Régimen de la Redacción.*—Dadas las especiales características del trabajo de los periodistas, el señalamiento de turnos horarios, tareas y control de asistencia es de la exclusiva competencia del Director de la Publicación.

Al no permitir la naturaleza de la profesión periodística determinar un horario rígido de trabajo, cada miembro de la Redacción tendrá asignado un horario básico, que es aquel en el que normalmente presta sus servicios. Los Redactores que tengan reconocida la libre disposición, además de los cometidos que tienen asignados, estarán a disposición de la Dirección en todo momento para cubrir necesidades informativas de carácter eventual.

El número máximo de horas de trabajo será de treinta y seis a la semana. Los excesos sobre esta cifra motivados por necesidades informativas o de edición darán derecho a recuperación.

Si existieran causas justificadas que obligaran a ello, la Dirección podrá adelantar o retrasar hasta dos horas el comienzo de los horarios básicos del personal de Redacción por una sola vez durante 1983, teniendo en cuenta el informe previo del Comité de Empresa, que no será vinculante.

En caso de que el cambio de horario sea a petición del propio trabajador, el Comité de Empresa podrá informar de los posibles perjuicos a terceros.

Sin perjuicio de la existencia de los horarios básicos para el personal de Redacción y de su normal cumplimiento, el trabajo de los periodistas esa tarea, con lo cual, una vez cumplida la tarea está cumplida la jornada.

SECCION 3.ª PRODUCTIVIDAD

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

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

625 líneas = 20.000 matrices/hora con Atendedor.
500 líneas = 16.000 matrices/hora sin Atendedor.

Cuando exista una vacante, tendrán preferencia los Atendedores. Se requerirá a los candidatos que demuestren tener conocimientos tipográficos y ortográficos, así como dominio de la Gramática y alcancen la producción expresada.

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

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

El examen consistirá en una prueba en donde no existan errores sintáticos, pero a través de la cual puedan exigirse al candidato conocimientos tipográficos y ortográficos. Los Correctores de pantalla quedan asimilados a los Teclistas a efectos de categoría.

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

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

Art. 23. *Beneficio del turno de cierre.*—Se entiende por beneficio de cierre la terminación del periódico diario antes de la jornada laboral que establece la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa, y sin merma de la misma, y es consecuente con el «espíritu de cierre» de los trabajadores.

El primer cierre en preimpresión se produce en cada sección cuando finalizan en las mismas las tareas de la primera edición. El segundo cierre se entiende efectuado cuando el primer ejemplar impreso es revisado y autorizado por el responsable de Redacción para su distribución.

Los distintos turnos se corresponsabilizarán al objeto de que puedan distribuirse las cargas equitativamente. El beneficio de cierre queda para su aplicación conforme a la apreciación de los Regentes, que directamente regularán el beneficio de los turnos según la marcha de la producción en las distintas secciones, procurando que se beneficie el mayor número de trabajadores posible.

Excepcionalmente, el turno hasta las tres treinta horas cubrirá ese horario cuando las necesidades de la información y de la producción lo precisen.

Una vez terminado dicho trabajo, todos los trabajadores dejarán las máquinas en perfecto estado de funcionamiento dentro de su competencia.

En Rotativas se aplicará el beneficio del turno de cierre a la finalización de la tirada de la última edición, dejando las máquinas en perfectas condiciones de funcionamiento y limpieza dentro de su competencia.

En Cierre se aplicará este beneficio cuando se finalicen las tareas de manipulado y distribución previstas en el puesto de trabajo de la plantilla de dicha sección, dejando las máquinas y utensilios en condiciones de funcionamiento y limpieza dentro de su competencia.

CAPITULO III

Régimen del personal

SECCION 1.ª SOLICITUDES DE INGRESO

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

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

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

En los casos de ingresos temporales de eventuales o interinos, se procederá a examinar a los candidatos de todas las pruebas establecidas para los trabajadores de plantilla y se comunicará a los interesados el resultado con vistas a las expectativas que pudieran existir posteriormente respecto de su fijeza en la Empresa. Si por las razones que fueren se decidieran ampliar el número de plazas estables en «Prisa», pasarán automáticamente a ser trabajadores fijos en plantilla, sin necesidad de realizar un nuevo examen.

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

A fin de que los trabajadores de plantilla puedan estar enterados de la convocatoria de plazas para el ingreso, éstas deberán ser anunciadas por el Servicio de Personal en las mismas condiciones de publicidad que los concursos-oposición internos.

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

SECCION 2.ª PROCESO DE SELECCION

Art. 26. De acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia, es facultad exclusiva de la Empresa todo lo concerniente a la fijación de condiciones y pruebas que hayan de exigirse al personal de nuevo ingreso.

En lo relativo a las pruebas profesionales se estará a lo dispuesto en el párrafo 3.º del artículo 24 de este Convenio. Para su más exacto cumplimiento, el procedimiento a seguir en la realización de esta clase de pruebas será el siguiente:

1.º El temario del examen y criterios de valoraricón serán propuestos por la Dirección afectada a la Gerencia, quien, si estuviera conforme con el mismo, lo custodiará hasta el momento del acto de examen.

El temario y criterios de valoración se harán en función de la descripción hecha del puesto de que se trate, ajustándose a lo acordado en las valoraciones de tareas respectivas.

2.º Inmediatamente antes de proceder al acto de examen, el Tribunal previsto en el citado artículo 24, párrafo 3.º, se reunirá abriendo el sobre cerrado que contenga el temario, del que en aquel momento se hará entrega al Tribunal. Este procederá al examen, valorando sus resultados y levantando acta de todo lo actuado, de la que se hará entrega al Servicio de Personal, quien actuará de Secretario.

SECCION 3.ª CONTRATACION Y PERIODO DE PRUEBA

Art. 27. Toda persona que sea admitida para trabajar en «Promotora de Informaciones, S. A.», firmará un contrato de trabajo en donde se recojan los requisitos exigidos por la Ley para los contratos escritos.

Por lo que respecta al contrato de aprendizaje o de formación en el trabajo se formalizará por escrito y la Empresa se ajustará a lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores o disposiciones legales que sustituyan a la mencionada en el futuro.

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

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

Art. 29. Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba que, habiendo de constar necesariamente por escrito en el contrato de trabajo que se suscriba, tendrán las duraciones de tres meses para el grupo profesional de Técnicos Titulados y Redactores o asimilados y dos meses para los demás trabajadores, excepto los no cualificados, en cuyo caso será de quince días. Durante el período de prueba el trabajador tendrá todos sus derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse unilateralmente a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de ellas tenga derecho, por esto, a indemnización.

Quedará en todo caso en suspenso el período correspondiente como consecuencia de la situación de incapacidad laboral transitoria, en cualquiera de sus contingencias, lo que también se pondrá de relieve expresamente en el contrato. De dichas peculiaridades se dará conocimiento al candidato en el momento de la admisión y antes de la firma del contrato.

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

a) Treinta días de preaviso para los Técnicos titulados.
b) Quince días de preaviso para el resto del personal.

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

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

SECCION 4.ª PLANTILLAS

Art. 31. La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla de «Prisa» corresponden a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con sus necesidades y en función de la innovación técnica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto a las normas legales que regulan la materia, siendo escuchado el Comité de Empresa. Se respetarán los máximos y mínimos de cobertura previstos en el artículo 48 de la Ordenanza de Trabajo en Prensa y se actualizarán constantemente los porcentajes existentes en 1 de enero de 1980, sin que ello signifique que deban mantenerse como consolidados aquellos que sobrepasen los máximos y mínimos mencionados.

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

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

a) El contenido de las plantillas irá referido a cada uno de los Departamentos de la Empresa, con el desglose posible, y será publicado cada año, dentro del primer trimestre natural, como anexo al Convenio Colectivo.

b) Las reestructuraciones internas de los Departamentos modificarán automáticamente las plantillas internas, conservando sin embargo el mismo número de puestos de trabajo global de la Empresa.

c) En los casos de reconversión profesional se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 37 permitiéndose, en su caso, la modificación automática de la plantilla de un Departamento, aun cuando se conserve el mismo número de puestos de trabajo global de la Empresa.

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

e) Habrá una plantilla de Redacción por cada publicación o servicio informativo que edite la Empresa. Cada Sección o Area Informativa tendrá el número de profesionales exigidos por el régimen normal de trabajo. Antes de la publicación anual de la plantilla se procederá a una revisión de la misma, informando el Comité de Empresa.

En caso de que la Empresa ofrezca a periodistas o asimilados de «El País», la incorporación a otra publicación o servicio informativo establecido por «Prisa», el interesado decidirá libremente aceptar o declinar el ofrecimiento. En caso de que se incorpore a otra publicación o servicio informativo, discutirá sus condiciones de trabajo y conservará la antigüedad alcanzada en «El País».

Las vacantes originadas en la Redacción de «El País» por el traslado de periodistas a otras publicaciones o servicios informativos de «Prisa» serán cubiertas en el plazo máximo de quince días a partir de aquel en que se produzca la vacante.

SECCION 5.ª CLASIFICACION PROFESIONAL Y PROMOCION

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

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

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

Una comisión mixta formada por la Empresa y el Comité de Redacción realizará una descripción de puestos de trabajo en Redacción, con el fin de precisar su contenido y adaptarlo a las categorías previstas en el Convenio. Este trabajo deberá estar finalizado el 30 de septiembre de 1982.

Art. 33. *Concurso-oposición.*—Con objeto de facilitar la promoción y salvaguardar el principio de igualdad de oportunidades, los concursos-oposición internos mantendrán el criterio de la no discriminación por edad o sexo, dejando a salvo las limitaciones legales en este ámbito. A dicho concurso podrán presentarse todos los trabajadores de plantilla y nómina que tengan al menos una categoría inmediata a la inferior de la plaza convocada y una antigüedad de seis meses como mínimo diciones exigidas.

El Comité de Empresa formará parte de la Comisión de Calificación que se constituya para velar por el cumplimiento de las normas vigentes en la modalidad de promoción constituida por los concursos, y procedimiento de actuación, deberá seguir las siguientes fases:

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

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

Art. 34. *Trabajos de categoría superior.*—El sistema de ascensos en Administración y Talleres será el de concurso-oposición, según lo establecido en este Convenio, sin que la realización de un trabajo de superior categoría, en ningún caso, pueda dar lugar a ascenso automático.

En Redacción, el que desempeñe trabajos de categoría superior durante más de seis meses por no haberse cubierto una vacante producida, ascenderá automáticamente a la categoría superior, excepto en los casos de sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo. Esta disposición se aplicará hasta la categoría de Jefe de Area, inclusive.

SECCION 6.ª ADAPTACION DEL PERSONAL

Art. 35. Se entiende por trabajador con capacidad disminuida a aquel que deja de estar en condiciones físicas o psíquicas para continuar realizando eficazmente la tarea que venía desempeñando en función de su categoría, sea ello debido a accidente, enfermedad o cualquier otra causa, aunque no haya necesitado obtener la baja de la Seguridad Social.

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

Art. 36. Cuando un trabajador solicitara desempeñar una tarea de inferior categoría a la que ostente se le podrá asignar

el salario correspondiente al trabajo efectivamente prestado.

Art. 37. En el caso de que un cambio de puesto de trabajo viniera impuesto por el progreso técnico o necesidades de rentabilidad o de racionalización de la organización y exigiera, al mismo tiempo, una variación o aumento de los conocimientos profesionales del trabajador, se procederá a su reconversión profesional.

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

Los trabajadores afectados no perderán la categoría y retribución alcanzadas.

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

CAPITULO IV

Condiciones económicas

Art. 38. Todos los salarios pactados entre las representaciones que integran la Comisión Deliberadora de este Convenio son brutos.

Art. 39. Los conceptos retributivos aplicables son los siguientes:

I. Salario base:

a) Salario base de la Ordenanza Laboral de Prensa.

II. Complementos:

A) Personales:

a) Trienios y quinquenios.
b) Plus de titulación («Plus del artículo 48»).
c) Retribución personal.

B) Por puesto de trabajo:

a) Plus de libre disposición.
b) Plus de Correctores.
c) Plus de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.
d) Plus de nocturnidad.
e) Plus de trabajo dominical.

C) Por calidad o cantidad:

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

D) De vencimiento periódico superior al mes:

a) Gratificaciones extraordinarias.
b) Vacaciones.

E) Devengos extrasalariales:

a) Participación en beneficios.
b) Compensación de gastos y kilometrajes.
c) Compensaciones a las prestaciones por incapacidad laboral transitoria y accidentes de trabajo.
d) Complementos ayuda familiar de la Seguridad Social.

Art. 40. *Salario fijo y ordinario.*—Se entiende por salario ordinario y fijo la totalidad de remuneraciones que con carácter fijo y ordinario se perciben en el salario mensual, con independencia de aquellos pluses que se cobran coyunturalmente en razón a las condiciones exteriores de trabajo, a horarios o a cualquier otra situación que no sea generada por las condiciones intrínsecas de la función que se realiza.

Art. 41. *Salario base.*—El salario base, que forma parte del salario ordinario y fijo de cada trabajador, será el especificado para cada categoría en la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa con carácter mínimo y por jornada completa. Las variaciones sucesivas que, por el ordenamiento legal y no por pacto entre las partes, fueran establecidas, podrán ser absorbidas del concepto de Retribución Personal, aunque no del Plus Convenio en vigor, si hubiera cuantía suficiente para ello, en caso contrario, el salario base se verá incrementado en cada supuesto concreto con cargo a la Empresa.

Art. 42. *Antigüedad.*—Sin perjuicio de lo establecido en las disposiciones legales vigentes sobre la materia, los trienios y quinquenios serán los establecidos en la Ordenanza de Prensa, es decir, dos trienios y quinquenios sucesivos y su cuantía será la correspondiente al 1,5 por 100 del salario ordinario y fijo definido en el artículo 40 del presente Convenio. En ningún caso podrá absorberse su cuantía, en todo o en parte, de ninguno de los restantes conceptos retributivos establecidos en «Prisa».

Art. 43. *Plus de titulación.*—El plus de titulación, en la cuantía actual de 7.650 pesetas al mes, se corresponde con el denominado «Plus del artículo 48» del Estatuto de la Profesión Periodística. Constituye parte integrante del salario ordinario y fijo, y su cuantía e incrementos sucesivos podrán ser absorbidos de la retribución personal, en las mismas condiciones reguladas en el anterior artículo 41.

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

Art. 44. *Retribución personal.*—La retribución personal es aquel complemento, de carácter absorbible y variable, constituido con objeto de que el salario ordinario y fijo de cada trabajador alcalce los mínimos pactados con la representación del personal para las diferentes categorías profesionales. Su cuantía, por tanto, vendrá determinada en cada caso por el exceso que represente la diferencia entre los conceptos no absorbibles que forman parte del salario que se haya acordado, por lo que no podrá reducirse ni absorberse en aquellos supuestos en que los mencionados totales disminuyesen con la reducción o absorción.

Art. 45. *Plus de libre disposición.*—El plus de libre disposición, en la cuantía de un 35 por 100 del salario base de la Ordenanza de Personal, se aplicará a aquellos Redactores que tengan dicha condición, así como a los Subjefes de Sección, Jefes de Sección o Area, Redactores-Jefe y Subdirector.

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

Art. 46. *Plus de Correctores.*—El plus de Correctores, en la cuantía de 930 pesetas mensuales, será abonado al personal de Taller que ostente la categoría mencionada y formará parte del salario ordinario y fijo. En cuanto a sucesivos incrementos legales, se estará a lo previsto en el artículo 41 para el salario base.

Art. 47. *Plus de trabajos penosos.*—El plus de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos queda fijado, hasta el momento, para los Motoristas que habitualmente hayan de circular en ciudad en motocicleta y se establece en la cuantía mensual, por todo el período de duración del Convenio, de 5.467 pesetas.

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

Art. 48. *Plus de nocturnidad.*—El plus de nocturnidad, que corresponde a los trabajadores que, de modo continuo o periódico, tengan su jornada laboral asignada en el período comprendido entre las veintidós y las seis horas, se aplicará en «Prisa» atendiendo a que el trabajo a realizar durante estas horas no se corresponde con un mayor incremento de productividad y es consustancial a la propia naturaleza de una publicación periódica diaria de mañana, que debe confeccionarse precisamente durante la noche.

De acuerdo con lo anterior, la cuantía del mencionado plus de nocturnidad, que se ha calculado sobre la base del 20 por 100 del salario ordinario y fijo de los trabajadores afectados, con independencia de las horas extraordinarias que puedan realizarse durante el período de su devengo, será lineal, con la siguiente distribución:

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

— De 9.916 pesetas/mes si la jornada asignada comprende dos horas o más, pero menos de tres.

— 3.305 pesetas/mes si la jornada asignada comprende una hora o más, pero menos de dos, no percibiéndose el plus si la asignación es de menos de sesenta minutos.

Estas cantidades se calcularán sobre la misma base adaptada para 1983.

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

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

Art. 49. *Plus de trabajo dominical.*—Todos los trabajadores que desarrollen su jornada en domingo percibirán un plus de 8.000 pesetas brutas, cualquiera que sea su categoría, por domingo trabajado. Dicha indemnización se percibirá asimismo en caso de no poder acudir al trabajo en domingo por I. L. T., hasta un máximo de tres veces por año.

En el supuesto de tener que recurrir a la suspensión del descanso, ésta tendrá carácter voluntario, manteniéndose la garantía prevista en el tercer párrafo del artículo 14, fijándose las siguientes remuneraciones:

— Domingo real: Día y medio de descanso más 8.000 pesetas, o bien horas extraordinarias festivas más 8.000 pesetas.

— Domingo no real (se entiende por tal el segundo de los días de descanso, siempre que uno de los dos no sea domingo): Un día y medio de descanso u horas extras festivas.

— El otro día de descanso: Horas extraordinarias normales o un día de descanso.

Art. 50. *Plus del V Convenio.*—El plus del V Convenio quedará englobado a partir del 1 de enero de 1982 en la retribución personal, formando parte del salario ordinario y fijo de cada trabajador.

Art. 51. *Plus del VI Convenio.*—El plus del VI Convenio forma parte del salario ordinario y fijo. Su cuantía, a partir del 1 de enero de 1982, viene determinada por categorías en la tabla que se establece a continuación:

Categorías	Pesetas/ mes
1. Aprendices, Aspirantes y Botones	—
2. Peones	11.729
Oficios propios y administración:	
1. Jefes de Taller o Regentes y Jefes Sección de primera	24.066
2. Jefe de Sección de segunda	22.301
3. Jefe de Sección de tercera	20.672
4. Jefe Negociado, Programador, Jefe Télex y Técnico de Mantenimiento electrónico	18.350
5. Secretarias de dirección	17.439
6. Técnicos de Diseño y Jefes de Equipo	16.776
7. Correctores, Oficiales de primera, Operadores y Encargado de almacén	15.030
8. Oficiales de segunda, Atendedores, Perforistas, Motoristas y Telefonistas	13.130
9. Oficiales de tercera, Auxiliares administrativos y Subalternos	11.968
Técnicos:	
1. Jefe de Servicio 1.1	29.875
2. Jefe de Servicio 1.2	27.699
3. Jefe de Servicio 1.3	26.017
Técnicos de Redacción:	
1. Redactor-Jefe	34.983
2. Jefe de Sección o Area	32.322
3. Subjefe de Sección o Area	28.343
4. Redactor libre disposición y cargos asimilados	25.675
5. Redactor titulado, documentalista y cargo asimilado	19.336
6. Ayudantes preferentes	19.336
7. Ayudantes	19.336

Este Plus, a partir del 1 de enero de 1983, quedará englobado en la retribución personal formando parte del salario ordinario fijo de cada trabajador, estableciéndose una nueva tabla para 1983 resultante de aplicar a los salarios ordinarios y fijos de 1 de enero de 1982 el aumento del IPC a 31.12.82 más 1,5 por 100.

Art. 52. *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias se abonarán con los recargos legales, complementados por los cuerdos llevados a cabo con los representantes del personal.

Para 1982 se pactan las siguientes cantidades por categoría profesional y concepto retributivo:

Categorías	Primeras	Noctur. o festv.	Festivas noctur.
Jefe Taller, Regente y Jefe Sección de primera	2.311	2.773	3.106
Jefe Sección de segunda	2.070	2.483	2.781
Jefe Sección de tercera	1.909	2.291	2.566
Jefe Negociado, Programador, Jefe de Télex y Técnico mantenimiento electrónico	1.716	2.059	2.306
Secretarias de dirección	1.385	1.662	1.871
Técnico Diseño y Jefe de Equipo	1.559	1.871	2.096
Corrector, Oficial de primera, Operador y Encargado de almacén	1.385	1.662	1.871
Oficial de segunda, Atendedor, Perforista, Motorista y Telefonista	1.143	1.372	1.537
Oficial de tercera, Auxiliares administrativos y Subalternos	1.023	1.228	1.375
Peones	975	1.170	1.310

Para 1983 estas cantidades se incrementarán en el IPC de 31 de diciembre de 1982 más el 1,5 por 100.

Las horas extraordinarias obligatorias, previstas en el artículo 17, se abonarán con un recargo del 5 por 100 sobre los precios fijos reflejados en la tabla antecedente. Las horas extraordinarias obligatorias, previstas en el artículo 17, se abonarán con un precio no inferior al de las horas extraordinarias que se desarrollen en el horario de cada trabajador. Así, si un trabajador con horario de noche se ve obligado a seguir trabajando ya de día, después de las seis horas, las horas extraordinarias primeras las cobrará como nocturnas.

Las horas extraordinarias que se realicen en los diferentes departamentos de Administración por necesidades urgentes del servicio podrán ser compensadas económicamente conforme a la tabla oficial de retribuciones por este concepto o acumuladas para su disfrute como días de permiso, a la elección del trabajador, con un máximo de tres días al año. El disfrute de estos días habrá de ser solicitado por escrito por el interesado y deberá ser informado por sus superiores jerárquicos, debiendo acordarse aquél que, sin perjudicar a la Empresa, convenga más al solicitante. En caso de discrepancia, el trabajador podrá recurrir ante la Dirección de la Empresa, cuyo dictamen será inapelable.

Art. 53. *Prolongación de jornada.*—La prolongación de jornada sólo se conservará donde está demostrada la absoluta necesidad de su mantenimiento, al menos durante la vigencia del Convenio. Su abono se efectuará en todas las nóminas, ordinarias y extraordinarias, incluso en la correspondiente a las vacaciones anuales reglamentarias, y será de libre aceptación por parte del trabajador a quien se le asigne, sin que ello implique, con el transcurso del tiempo, que pueda consolidar derechos adquiridos en cuanto a su percepción, una vez haya dejado de efectuarla.

Su cuantía mensual, por cada hora fija diaria de trabajo y categoría, será la siguiente para 1982:

— Oficial de primera, 14.016 pesetas.
— Oficial de segunda, 12.244 psetas.
— Oficial de tercera, 11.160 pesetas.

Para 1983 se incrementará en el porcentaje previsto en el artículo 51.

Art. 54. *Brigada de Incendios.*—Todos los componentes de la Brigada de Incendios percibirán la cantidad de 500 pesetas mensuales por el concepto indicado, lo que les obliga a acudir à cuantos cursillos y prácticas se realicen con el objeto de mantenerles informados.

Art. 55. *Festivos.*—Todos los festivos aprobados por el Ministerio de Trabajo en el calendario oficial se considerarán como abonables y no recuperables. Al personal a quien corresponde trabajar en las fiestas oficiales podrá compensársele económicamente dicha labor, aumentársele el periodo de vacaciones anuales reglamentarias o disfrutar los días trabajados en otras fechas del año que elija con antelación el interesado, en la proporción de 1,5 días por festivo trabajado. La solución que se adopte habrá de ser solicitada por escrito por el afectado y será informada por sus superiores jerárquicos, debiendo acordarse aquella que, sin perjudicar a la Empresa, convenga más al solicitante. En caso de discrepancia, el trabajador podrá recurrir ante la Dirección de la Empresa, cuyo dictamen será inapelable.

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

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

Todo el personal que por necesidades de producción tiene obligación de trabajar habitualmente todos los festivos, si uno de éstos coincidiera con cualquiera de sus días de descanso semanal, se cambiará por otro día no festivo.

Art. 56. *Pagas extraordinarias.*—Como parte integrante de su salario, los trabajadores de PRISA tendrá derecho a la percepción de las siguientes pagas extraordinarias:

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

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

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

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

Art. 57. *Vacaciones.*—El periodo anual reglamentario de vacaciones, calculado conforme se especifica en el capítulo V de este Convenio, no podrá ser compensado en metálico, excepto en los casos de baja definitiva o temporal por servicio militar, así como en los supuestos de excedencia.

Art. 58. *Participación en beneficios.*—Dentro del mes de febrero de cada año se percibirá en una paga, denominada «de beneficios», que será equivalente al 8 por 100 del total de retribuciones que componen el salario ordinario y fijo de cada trabajador devengado a lo largo de la anualidad anterior.

La paga de beneficios irá siempre referida a los doce meses vencidos del año natural que se considere. Por tanto, los trabajadores que hayan ingresado duante dicho periodo perci-

birán la parte proporcional que corresponde al resultado de aplicar el 8 por 100, anteriormente mencionado, al total de las retribuciones que hayan devengado desde el momento de su ingreso hasta la finalización del año de referencia en concepto de salario ordinario y fijo.

Art. 59. *Gastos y kilometraje.*—Cuando por necesidades de servicio el personal se traslada a efectuar trabajos que impliquen pasar la noche fuera del lugar de su residencia habitual, se abonarán por la Empresa la totalidad de los gastos ocasionados y justificados.

En concepto de kilometraje, en los casos en que los desplazamientos se efectúen en vehículo de propiedad particular del trabajador, por motivos de trabajo, se abonará la cantidad de 15 pesetas por kilómetro.

Art. 60. *Compensación por I. L. T.*—El trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria, en cualquiera de sus contingencias protegibles, será compensado por la Empresa, mientras pertenezca a la misma, a partir del primer día de baja, con una cantidad que, sumada a la percepción por dicho concepto de la Seguridad Social, alcance el 100 por 100 de su salario ordinario y fijo. Independientemente de ello, percibirá las cantidades íntegras que, con cargo a la Empresa, le correspondan por su situación familiar.

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

Art. 61. *Ayuda familiar.*—Los trabajadores, beneficiarios o no del régimen de protección familiar o del régimen a extinguir del antiguo plus o subsidio familiares, percibirán las prestaciones que tiene establecidas la Seguridad Social por cónyuge e hijos en la cuantía y extensión legales

CAPITULO V

Vacaciones, enfermedad, permisos ,servicio militar y suplencias

Art. 62. Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a disfrutar treinta días naturales de vacaciones anuales, y las sustituciones a que dé lugar su disfrute se organizarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 68 sobre suplencias.

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

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

Art. 63. Los turnos de vacaciones se establecerán de mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, respetándose los siguientes principios:

— Interés de la producción.
— Sistema de elección rotativo, confeccionando tres grupos que respeten el orden de antigüedad.
— Disfrute en los meses de julio, agosto y septiembre.
— Otros intereses de los trabajadores, tales como coincidencia de vacaciones de los miembros de su familia, adelanto o retraso de las vacaciones a otros meses diferentes de los enumerados, etc.

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

A las vacaciones podrán sumarse los días festivos trabajados en el supuesto de haberse acordado esa opción, con la extensión y límites previstos para esos supuestos en el artículo 55 y sin que en ningún caso perjudique el disfrute de vacaciones del resto de los trabajadores.

El personal que, excepcionalmente y por necesidades del servicio, tenga que tomar su permiso anual en meses diferentes a los previstos como normales podrá percibir, independientemente de su sueldo, la cantidad de 7.000 pesetas o disfrutar de cuatro días consecutivos más ese mismo año. La elección de una u otra alternativa corresponderá al interesado.

Art. 64. En caso de enfermedad, maternidad, accidente, etcétera, se aplicarán las normas previstas en el artículo 60 en cuanto a remuneraciones y cálculo del as mismas.

La justificación de la enfermedad se realizará siempre mediante baja oficial firmada por el Médico de la Seguridad Social a partir del primer día.

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

Art. 65. Se considerarán permisos reglamentarios los que se otorguen obligatoriamente por la Empresa, como son:

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

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

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

d) Por enfermedad grave de familiar de primer grado de consaguinidad o afinidad, se concederán dos días naturales de permiso abonables.

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

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

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

h) Para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional se concederá el tiempo máximo de diez días al año para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de evaluación y aptitud.

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

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

k) La asistencia a dos revisiones autiométricas fuera de las horas de trabajo dará lugar al disfrute de un día de permiso abonable, siempre y cuand las revisiones no sean efectuadas en el Srvicio Médico de la Empresa.

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

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

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

Art. 66. Los trabajadores, durante el tiempo de servicio militar, aunque lo efectúen como voluntarios, causarán baja temporal. Se les reservará la plaza durante este período y dos meses más, computándoseles el tiempo a efectos de antigüedad. Percibirán gratificaciones mensuales fijadas en la cuantía del 100 por 100 del salario base, si dichos trabajadores son solteros y sin familiares a su cargo; del 75 por 100 del salario ordinario y fijo para quienes tengan reconocidos en la cartilla de la Seguridad Social a su esposa, hijos o padres a su cargo y en cuanto al resto de condiciones se estará a lo prevenido en la Ordenanza de Prensa.

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

Art. 67. En aquellos equipos de trabajo en donde sea preciso efectuar suplencias con objeto de cubrir las ausencias por descanso de un día más a la semana, de acuerdo con el artículo 14, y por las especiales características del trabajo que efectúan no pueda haber lugar a recuperación, dichas suplencias se realizarán sin que ello represente recargo alguno de las retribuciones.

Todo el personal de PRISA se compromete a suplir las bajas que se produzcan por vacaciones, enfermedad o permisos de sus compañeros de trabajo, dentro de las respectivas secciones y especialidades conexas y siempre que lo permitan las exigencias de capacidad y formación profesional, sin necesidad de recurrir a la contratación de suplentes o interinos, en la medida en que esto sea posible, con la única excepción de la Sección de Cierre durante el periodo de vacaciones. Antes del día 31 de mayo cada departamento delimitará las posibles necesidades de personal suplente para el periodo de vacaciones.

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

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

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

Art. 68. Los trabajadores con derecho a la reserva de su puesto de trabajo serán sustituidos por trabajadores interinos con los siguientes condicionantes de Convenio:

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

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

c) Los trabajadores interinos que se contraten con arreglo al artículo 15, 1, c) del Estatuto de los Trabajadores, pasarán a ocupar la plaza que deje vacante provisionalmente el empleado de plantilla mencionado en el anterior apartado a), con el resto de condiciones especificadas en la disposición legal referida.

CAPITULO VI

Mejoras sociales

Art. 69. La Empresa, durante el periodo de vigencia del presente Convenio, concederá un fondo de 1.622.910 pesetas, que serán destinadas a formación profesional y actividades culturales y recreativas.

El Comité de Empresa propondrá a la Empresa un plan de acción cultural para la vigencia de este Convenio cuyos detalles, aplicación y cuantía se negociarán por ambas partes.

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

Art. 70. *Transporte nocturno.*—La Empresa garantizará un sistema de transporte nocturno en el que se tendrá en cuenta fundamentalmente el traslado efectivo de los trabajadores de los turnos que tengan las horas de salida entre las cero y las seis horas.

Mientras tanto, se mantendrá el sistema acordado en el tercer Convenio Colectivo.

Art. 71. *Servicio Médico.*—El Servicio Médico de PRISA, como gestor de la medicina de Empresa, tendrá como misión fundamental atender las urgencias que puedan presentarse durante el trabajo, así como velar por unas satisfactorias condiciones de seguridad e higiene en el trabajo del personal y realizar los reconocimientos periódicos y de ingreso.

Durante la vigencia del presente Convenio, el Servicio Médico estará compuesto de:

— Un Médico de Empresa, que será el Jefe del Servicio Médico, de acuerdo con el Reglamento de Régimen Interior del Servicio Médico de PRISA y las disposiciones legales de aplicación.

— Dos Ayudantes Técnicos Sanitarios.

De conformidad con lo previsto en el artículo 53 de la Orden de 21 de noviembre de 1959 y en el Reglamento de Régimen Interior del Servicio Médico de PRISA, se establecerá un horario de consulta médico y ambualtoria que no perturbe las funciones reglamentarias del Servicio Médico.

Art. 72. *Economato.*—Se acuerda mantener durante la vigencia de Convenio el contrato con la Fundación Laboral Santa Clara, inscrita en el Registro de Fundaciones Laborales del Ministerio de Trabajo con el número 47. El costo no sobrepasará el precio de 60 pesetas por persona al mes, que sufragará íntegramente PRISA, con el límite indicado.

Art. 73. *Comité de Seguridad e Higiene.*—El Comité de Seguridad e Higiene tendrá asignadas como funciones básicas la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como estudiar y proponer las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras les sean encomendadas por el Ministerio de Trabajo para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

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

Eventualmente o con carácter periódico deberán asistir otras personas que, por el ámbito de su competencia, daban intervenir o informar en las reuniones, con voz y sin voto.

Art. 74. *Seguro de vida.*—Con independencia de la cobertura de los riesgos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que, con carácter obligatorio se han de contratar a través de la Seguridad Social, la Empresa establecerá un Seguro Colectivo de Vida, que se aplicará a todo el personal que lo haya aceptado voluntariamente, y se basará en los siguientes supuestos:

A) Seguro principal:

De fallecimiento. Modalidad temporal renovable. Se garantiza el pago de 1.000.000 de pesetas a los beneficiarios designados inmediatamente después de producirse el fallecimiento del asegurado, por cualquier causa.

B) Seguro de riesgos complementarios:

1. De incapacidad profesional total y permanente. Se garantiza el pago de 1.000.000 de pesetas al propio asegurado en caso de que éste sufra una invalidez profesional total y permanente que le imposibilite para ejecutar su profesión habitual.

2. De invalidez total y permanente. Se garantiza el pago de 1.000.000 de pesetas (además del estipulado en el punto anterior, total 2.000.000 de pesetas) al propio asegurado en caso de que éste sufra una invalidez total y permanente que le imposibilite para realizar cualquier trabajo lucrativo.

3. De fallecimiento accidental. Si el fallecimieto del asegurado tiene lugar como consecuencia o causa de un accidente se hará entrega a los beneficiarios designados de un capital de 2.000.000 de pesetas como liquidación total y definitiva de sus garantías.

4. De fallecimiento por accidente de circulación. Si el fallecimiento del asegurado tiene lugar como consecuencia o causa de accidente de circulación, se hará entrega a los beneficiarios designados de un capital de 3.000.000 de pesetas como liquidación total y definitiva de sus garantías.

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

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

En los casos de desempeño de labores informativas, la Empresa se compromete, igualmente, a cubrir los riesgos excluidos en el Seguro complementario, en los puntos d), e) y f) del apartado 2 del artículo 3.°, de anexo III de la Orden ministerial de 24 de enero de 1977, por la que se regulan los seguros de grupo sobre la vida humana.

Art. 75. *Local Sindical.*—El Comité de Empresa dispondrá para el ejercicio de sus funciones sindicales de un local.

Art. 76. *Garantías sindicales.*—Se establece como Estatuto de Garantías Sindicales en PRISA, el reflejado en el anexo I del presente Convenio.

CAPITULO VII

Cláusulas finales

Art. 77. *Comisión Paritaria del Convenio.*—Se crea una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo.

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

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

1. Interpretación del Convenio.
2. Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Las decisiones se tomarán en el plazo de diez días, contados a partir de la fecha en que le sea sometido un asunto, y los acuerdo de los que costen aquéllas serán acordados por mayoría simple. Si el acuerdo no se produjera, se remitirá lo actuado a la Audiencia Laboral que hubiere homologado el Convenio, dentro del plazo de tres días a contar desde el siguiente al de la fecha en que se hubiese adoptado la decisión.

ANEXO I

Estatuto de Garantías Sindicales

El presente Estatuto estará vigente durante la vigencia del VI Convenio Colectivo de PRISA, en las condiciones previstas en el artículo 75 del mismo, y se atendrá a las siguientes estipulaciones:

Primera.—La representación de los trabajadores de PRISA en el ámbito sindical y de contratación colectiva se atribuirá al Comité de Empresa elegido de acuerdo con la legislación vigente. No obstante lo anterior, a las reuniones del Comité de Empresa y la Comisión Negociadora de los Convenios asistirá en calidad de asesor el Delegado de cada Sección Sindical constituida y reconocida por las normas del presente Estatuto. En dichas reuniones tendrán voz pero no voto.

Segunda.—El Comité de Empresa elaborará su propio Reglamento remitiendo copia del mismo a la Autoridad Laboral y a la Dirección de PRISA.

Tercera.—El Comité deberá reunirse, como mínimo, cada quince días o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un 10 por 100 de los trabajadores representados. Con la Empresa el Comité se reunirá, al menos, una vez por mes; no obstante ello, podrán exigir reuniones de carácter extraordinario, a propuesta de la Empresa o del Comité, cuando el caso lo requiera.

Cuarta.—Para el mejor cumplimiento de su misión de defensa de los intereses de los trabajadores, el Comité de Empresa de PRISA tendrá las siguientes atribuciones y derechos:

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

a) Semestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico de la prensa diaria; sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción e inversiones y la evolución probable del empleo en la Empresa; sobre la situación contable de PRISA y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

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

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

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

4.2. El Comité de Empresa tendrá las siguientes funciones:

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

b) Control de la calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de Formación y Capacitación de la Empresa.

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

d) En materia disciplinaria, para las faltas graves y muy graves, el Comité de Empresa habrá de ser oído y previamente, cualquiera que sea su causa.

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

Quinta.—Los trabajadores de PRISA tienen derecho a reunirse en asamblea.

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

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

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

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

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

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

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

Novena.—La Empresa reconoce la Entidad jurídica de las Secciones Sindicales que están representadas en el Comité de Empresa para su actuación dentro de PRISA y, asimismo, a las Centrales Sindicales legalmente reconocidas que, en conjunto, superen en afiliados el 10 por 100 de la plantilla, por lo que respecta a su actuación dentro del local sindical, bajo la responsabilidad del Comité de Empresa.

Décima.—La actuación de las Secciones Sindicales excluirá expresamente la realización de asambleas, dentro de los locales de PRISA, para fines propios de las Centrales Sindicales que representan.

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

Las Centrales Sindicales legalmente reconocidas que superen en afiliados el 10 por 100 de la plantilla y no tengan representación en el Comité de Empresa deberán demostrar ente la Jefatura de Personal dicho requisito, al objeto de que se les permita su actuación en el local sindical.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

19711 *CORRECCION de errores de la Resolución de 26 abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Finanzauto, S. A.».*

Advertidos errores en el texto del Convenio Colectivo anejo a la mencionada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 158, de 3 de julio de 1982, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones.

En la página 18273, artículo 5.°, punto 1, línea 3, donde dice: «... de 1982 con la excepción ...», debe decir: «... de 1983 con la excepción ...».

En la página 18273, artículo 14, punto 1, línea 4, donde dice: «... expiración de sus vigencias», debe decir: «... expiración de su/s vigencia/s».

En la página 18273, artículo 15, punto 4, línea 6, donde dice: «... comunicación de un plazo de diez ...», debe decir: «comunicación de un plazo de quince ...».

En la página 18274, artículo 19, punto 4, donde dice: «... sábado mensual laboral ...», debe decir: «... sábado mensual laborable ...».

En la página 18274, artículo 28, punto 2, línea 1, donde dice: «... la jornada normal de trabajo ...», debe decir: «... la jornada normal el trabajo ...».

En la página 18274, artículo 31, punto 2, línea 3, donde dice: «... carácter retributivo ...», debe decir: «... carácter retribuido ...».