

Categoría Profesional	Salario Base	Plus Convenio	Complem. Personal	TOTAL DIA	TOTAL ANUAL (día x 463)	Valor Trienio Antigüedad
Personal Producción						
Encargado Producción	1.346	688	420	2.454	1.136.202	87
Oficial 1	1.352	625	423	2.400	1.111.200	88
Oficial 2	1.271	611	443	2.325	1.076.475	83
Especialista	1.213	636	452	2.301	1.065.363	79
Ayudante	1.228	566	468	2.262	1.047.306	80
Peón	1.216	603	425	2.244	1.038.972	79
Personal Evol./Acabado						
Encargado	1.309	636	482	2.427	1.123.701	85
Especialista/maq. 1	1.302	572	488	2.362	1.093.603	85
Especialista/maq. 2	1.251	572	490	2.313	1.070.919	81
Encajadora 1	1.243	549	469	2.261	1.046.843	81
Encajadora 2	1.234	525	473	2.232	1.033.416	80
Ayudante	1.239	510	480	2.229	1.032.027	81
Personal Oficinas Varios						
Oficial 1	1.373	638	419	2.430	1.125.090	89
Oficial 2	1.290	634	445	2.369	1.096.847	84
Ayudante	1.246	565	460	2.271	1.051.473	81
Limpieza	1.257	507	470	2.234	1.034.342	82

13762

RESOLUCION de 17 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Promotora de Informaciones, S. A.», de ámbito nacional.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Promotora de Informaciones, S. A.» (PRISA), recibido en esta Dirección General con fecha 13 de abril de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores el día 29 de marzo de 1984, 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 artículo 2.º y concordantes del Real Decreto

1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Convenios Colectivos de Trabajo, Convenio de ámbito nacional, Esta Dirección general acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.
- 2.º Remitir el texto original del citado Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).
- 3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 17 de abril de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

VII CONVENIO COLECTIVO DE «PROMOTORA DE INFORMACIONES, S. A.» (PRISA)

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1

Ámbito territorial

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo de PROMOTORA DE INFORMACIONES, S.A. en territorio nacional, constituidos y que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de su vigencia.

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

Artículo 2

Ámbito personal

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal que presta sus servicios en la Empresa mediante contrato laboral, cualquiera que fueren sus cometidos.

- Quedan expresamente excluidos:
- a) Quiénes desempeñen funciones de alto consejo, alta dirección y alto gerencia.
 - b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
 - c) Ayudantes.
 - 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 franquiciadas de servicios que tengan formalizado un contrato civil de prestación de servicios con PRISA.

Artículo 3

Ámbito funcional

Las normas de este Convenio Colectivo afectarán a todos aquellos trabajos de la Empresa encuadrados en Prensa, cualquiera que sean los que tengan relación directa o indirecta con la edición e impresión de sus publicaciones, sean o no diarios, de información general y actualidad, a excepción de los exclusivamente religiosos, técnicos y profesionales.

Artículo 4

Ámbito temporal

La vigencia de este Convenio será de un año, a partir del 1 de enero de 1984, con independencia de la fecha en que una vez homologado por la Autoridad Laboral, se publicase oficialmente.

Artículo 5

Prórroga

Al cumplir la fecha de su vencimiento, y en el caso de que no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes con, al menos, tres meses de antelación a su extinción, este Convenio se prorrogará automáticamente, en sus propios términos, de año en año, conforme al apartado segundo del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6

Revisión

Estará puesta 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 no ser superior, se establezcan mejoras o limitaciones a las condiciones establecidas en estas normas, contempladas en su conjunto y en cómputo anual.

En el supuesto de que en el transcurso del primer semestre de 1984 el índice de precios al consumo que publiquese el IVE supere el 6,7%, los salarios se incrementarán automáticamente en la diferencia entre el 6,7% IPC y el 6,7% mencionado. Esta revisión semestral, en el caso de producirse, no formará parte del método de cálculo de los futuros incrementos salariales.

Artículo 7

Absorción

Las mejores económicas de toda índole que figuren en el presente Convenio serán contempladas o absorbidas con los aumentos salariales que, directa o indirectamente y cualquiera que sea su carácter, por disposición legal se establezcan, sólo en el caso de que las variaciones económicas, considerado 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.

Artículo 8
Resolución

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

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

Artículo 9
Vinculación a la totalidad

Las representaciones convenier, 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 dicho pacto fundamental a punto de cualquiera de las partes, con lo que quedará desvirtuado el contenido del Convenio.

Artículo 10
Normas supletorias

En lo no previsto por esta norma regirán, con carácter supletorio, la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa y demás disposiciones regidas de superior rango. Se constituye una comisión de trabajo de carácter técnico cuya composición será paritaria, con un máximo de cuatro miembros, que deberá emitir un informe sobre la concurrencia de normas laborales. Este informe deberá ser tratado por la Comisión Paritaria del Convenio prevista en el artículo 77 del mismo.

CAPITULO II

Organización del trabajo

SECCION PRIMERA: Condiciones generales

Artículo 11
Principio general

La organización, planificación del trabajo y la asignación de funciones es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, quien se obliga a llevar a cabo de tal forma que, mediante ella, se obtengan las máximas producciones con la colaboración del personal.

Siempre 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 la son de aplicación.

Artículo 12
Condiciones de trabajo

Las especificaciones, normas de procedimiento y hojas de control en las tareas que las tengan asignadas, se ajustarán a las condiciones habituales de trabajo, sin que surtirán perjuicios físicos o psíquicos al trabajador, de conformidad con los criterios para el cómputo de las jornadas y se ajustarán con el objeto prioritario de evitar la distribución de las cargas de trabajo y la plena ocupación de todos los trabajadores, de forma que se obtengan los mejores índices de productividad y calidad.

En las especificaciones de trabajo se incluirán requisitos mínimos e instrucciones sobre Seguridad e Higiene en el trabajo, y todas aquellas recomendaciones, instrucciones, indicaciones y procedimientos que permitan mejorar el nivel y el cumplimiento de los objetivos y el funcionamiento de máquinas e instalaciones, debiéndose emplear siempre las precauciones y exámenes de seguridad previstos legalmente.

Artículo 13
Cometidos asignados

Todo trabajador de PISA está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de las funciones generales propias de su competencia profesional, en el ámbito de la Planta especificada en el artículo 3, sin perjuicio de su asignación a una planta o turno determinados que tengan encomendada una publicación o publicaciones concretas.

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

SECCION SEGUNDA: Jornadas y horarios

Artículo 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 laborar 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 obviado, ni modificado, garantizando al 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, procurando, se que los días de liberación sean los hábiles.

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

Artículo 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 vigentes al 1 de enero de 1984 durante el tiempo de vigencia de este Convenio.

No obstante lo anterior, el existieran causas excepcionales o de carácter extraordinario que obligaran a ello, la Empresa quedará facultada para adelantar o retrasar hasta dos horas el comienzo de los horarios en vigor, por una sola vez durante la vigencia de este convenio. 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.

En excepcionalidad a que se hace referencia en el párrafo segundo y, en general, los casos de discrepancia en el artículo 15 de este artículo serán resueltos por la Comisión Paritaria, bajo 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.

Artículo 16
Asistencia

Las horas de entrada y salida del trabajo se entienden en punto, con la tolerancia de cinco minutos para la entrada.

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

El personal administrativo que realiza jornada partida podrá acogerse a horario flexible de hasta 30 minutos en la entrada de la mañana, pudiendo recuperarlo en el mismo día.

El personal administrativo que realiza jornada continuada podrá acogerse a una flexibilidad de horario de entrada de media hora, aunque en este caso y con carácter general, el tiempo de salida no podrá ser superior a los minutos de los dos horas. En ningún caso se abonarán horas extraordinarias en tanto en cuanto no se presente el justificante por este horario flexible.

La posibilidad de acogerse a estos sistemas de horario flexible y la forma de recuperación deberá ser aprobada del superior inmediato y deberá salvar, en todo caso, la correcta cobertura de los puestos de trabajo.

Al igual que se especifica en el artículo 55, relativo a festivos, en caso de discrepancia el trabajador podrá recurrir ante la Dirección de la Empresa, cuya decisión será inapelable.

Artículo 17

Dadas las características del trabajo periodístico, que obligan a su término, en todos los trabajos de la Empresa se comprometen a prolongar su trabajo el tiempo que sea imprescindible para finalizar la edición, tirada y manipulación de las publicaciones diarias y sus suplementos, que en forma de PISA, en el caso de rotura y excepcional necesidad, ambas partes aceptan la realización de dicha prolongación 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 cuanto a 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 a los trabajadores que tendrán que quedarse, efectuando la elección de manera relativa.

El tiempo de trabajo prolongado se abonará según el valor que resulte de multiplicar por 1,1 los valores previstos para las horas extraordinarias, en la tabla que figura en el artículo 62 del presente convenio.

En todo caso se garantizarán los descansos mínimos establecidos legalmente entre el final de una jornada, ordinaria o prolongada, y el comienzo de la siguiente.

Artículo 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 fijo 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 reconocido la libre disposición, atenderán los cambios que tienen asignados, estando a disposición de la Dirección en todo momento para cubrir necesidades informativas de carácter eventual.

El número máximo de horas de trabajo será de 36 a la semana. Los excesos sobre esta cifra, motivados por necesidades informativas o de edición, darán derecho a recuperación.

El existieran causas justificadas que obligaran a ello, la Dirección podrá adelantar o retrasar hasta dos horas el convenio de los horarios básicos del personal de Redacción por una sola vez, ante la vigencia del presente convenio, 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 perjuicios a terceros.

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

SECCION TERCERA: Productividad

Artículo 19
Control de productividad

Los responsables de la organización técnica de la Empresa son los encargados de controlar la productividad, en función de la forma en que se realice cada uno de los trabajos.

Artículo 20
Correctivos

Se acuerdan las siguientes producciones exigibles como capacidad para poder acceder a esta categoría:

- 625 líneas = 20.000 matricas/hora con atendedor.
- 500 líneas = 16.000 matricas/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 alcanzar la producción expresada.

Artículo 21
Técnicos

Para acceder a la categoría de Oficial 1º de Técnicos, se exigirá la siguiente capacidad potencial de producción:

- 11.000 pulsaciones/hora o 343,75 líneas/hora, con un 5% de errores.

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

Artículo 22
Montadores

Para poder acceder a la categoría de Oficial 1º Montador, se exigirá tener capacidad suficiente de demostrada para montar siete páginas en seis horas.

La categoría de Oficial 2º Montador se mantiene por Convenio para aquellas personas de la plantilla de la Empresa que no hubieran podido superar las pruebas de aptitud anteriores, para demostrar su capacidad suficiente, a juicio de Dirección Técnica, para alcanzar los mismos expresados mediante la práctica profesional. Se entenderá por capacidad suficiente la aptitud de montar cinco páginas en seis horas.

Artículo 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 del 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 los mimeos 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 el marcha de la producción en las distintas secciones, procurando que se beneficie al mayor número de trabajadores posible.

Excepcionalmente el turno hasta las 3.12 horas cubrirá este 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 festivos 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.

CAPITULO III

Régimen de personal

SECCION PRIMERA: Solicitudes de Ingreso

Artículo 24

Corresponde a Promotora de Informaciones, SA, con carácter exclusivo, la admisión e ingreso del personal a través de la contratación externa, en su caso 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 3º inclusive, se efectuará como regla general el procedimiento de concurso interno, de acuerdo con el artículo 33. 560 en su supuesto de que no existan condiciones que justifiquen el procedimiento aludido o existieran razones de aumento de plantilla, se admitirá a cabo la contratación de personal externo, previo conocimiento del Comité de Empresa, que podrá proponer a las candidaturas que considere oportuno, fundamentalmente y respetando los derechos de los candidatos del párrafo primero de este artículo.

En los casos 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 de cada categoría o superior categoría de la vacante o puesto de nueva creación que haya de proveerse, elegidos por la Empresa a propuesta en terno por el Comité de Empresa. Las puntuaciones sobre los exámenes efectuados se extenderán por escrito por cada uno de los componentes y se habrá de mediar la opinión de las mismas para determinar el resultado final, no obstante lo cual, para entender la contratación de "opto", el candidato habrá de haber obtenido, al menos, el aprobado de un representante de la Dirección y una totalidad de los propuestos por el Comité de Empresa.

En los casos de ingreso en plantilla de excedidos o jubilados, 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 elecciones que pudieran existir posteriormente respecto de su fijación en la Empresa. Si por las razones que fueren se decidiera 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 se competirá exclusiva del Director de la Redacción.

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

Artículo 25

La totalidad de ingresos habrá de cursarse en el importe 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 afirmación errónea producirá la nulidad del contrato de trabajo, sin perjuicio de las acciones jurídicas que pudieran corresponder.

SECCION SEGUNDA: Proceso de selección

Artículo 26

De acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia, es exclusiva de la Empresa toda la competencia de la fase de selección de personal para las plazas vacantes o de personal de nuevo ingreso.

En lo relativo a las pruebas profesionales que se realicen a los aspirantes en el párrafo 2º del artículo 24 de este Convenio, para su más exacto cumplimiento, el procedimiento a seguir en la realización de estas clases de pruebas será el siguiente:

- 1. El temario de exámenes y criterios de valoración serán propuestos por la Dirección afectada a la Gerencia, quien, tras haberse consultado con el Comité de Empresa, dictará el contenido 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 la valoración de tareas respectivas.

2. Inmediatamente antes de proceder al acto de examen, el Tribunal previsto en el estado anexo 24, párrafo 3º, se reunirá, habiendo el sobre cerrado que contenga el temario, del que en aquel momento se hará entrega al Tribunal. Este presentará el examen, valorará sus resultados y levantará acta de todo lo actuado, de la que se hará entrega al Servicio de Personal, quien actuará de secretario.

SECCION TERCERA: Contratación y periodo de prueba

Artículo 27

Toda persona que sea admitida para trabajar en Promotora de Informaciones, SA, 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.

Artículo 28

En el caso en que la Dirección continúe manteniendo el sistema de licencias de licencias de la información, la concesión de la licencia referida a un periodo de tiempo improrrogable y, una vez transcurrido éste, se tomará la decisión de que el beneficiario continúe como jefe de plantilla o cese en ella. Tanto en un caso como en otro, la decisión de la Dirección será definitiva e inapelable, sin que quepan prerrogas de la condición anterior, situaciones asimiladas o cualquier otro tipo de solución.

Artículo 29

Los ingresos se considerarán hechos a plazo de prueba, que, habiendo de constar necesariamente por escrito en el contrato de trabajo que se suscriba, tendrán duración máxima de tres meses para el grupo profesional de Técnicos, Asistentes y Reporteros o equivalentes y dos meses para los demás trabajadores, excepto los no cualificados, en cuyo caso será de 15 días. Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá todos sus derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeña como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin necesidad de preaviso y sin que afecten a sus tareas, derechos, paros, etc., e indemnización.

Queda en todo caso en su campo el periodo correspondiente como consecuencia de la situación de incapacidad temporal transitoria, o contingencia de sus contingencias, lo que también se podrá de relieve especial para el caso de incapacidad temporal de carácter permanente, en el momento de la contratación y durante el periodo de prueba.

Artículo 30

Toda actividad que se realice en el periodo de prueba de un candidato en la Empresa tendrá carácter de prueba y no de continuidad.

- a) Treinta días de preaviso para los 1º y 2º niveles.
b) Quince días de preaviso para el resto del personal.

El preaviso dado, en su informe, podrá dispensar a uno de los plazos de preaviso anteriormente reseñados.

SECCION CUARTA: Plantillas

Artículo 31

La cobertura de las plazas vacantes o de personal de nueva creación de la plantilla de PRISA corresponderá a la Dirección de la Empresa, que, en función de las necesidades y en función de la importancia de la contratación, podrá optar por el sistema de concurso interno o por el sistema de concurso externo, de acuerdo con el artículo 33. Se respetarán los máximos y mínimos de cobertura previstos en el artículo 18 de la Ley Orgánica de Trabajo en Prensa y se actualizarán constantemente los porcentajes máximos de cobertura de 1980, de modo que el porcentaje que debían mantenerse como coberturas de aquellos que hubieran sido las máximas y mínimas mencionadas.

Se establecerá, por medio de sus representaciones que ven por en el Convenio, las plantillas necesarias que deberán ir para las personas que trabajen en las diferentes publicaciones, de forma que organicen los turnos acordados que permitan una óptima utilización de los medios de producción y cubran las necesidades específicas de las publicaciones citadas.

Para la contratación de las plazas se tendrán en cuenta los siguientes criterios generales básicos:

a) El contenido de las plantillas se referirá a cada uno de los departamentos de la Empresa, con el desglose posible y será aprobado por el Comité de Empresa, 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, permitiendo, 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 establecerá un mínimo de que, como mínimo, en cada Sección existirá un puesto de Jefe de Área, jefe de Subárea y jefe de Redacción, o jefe de Sección.

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

En caso de que la Empresa ofreciera periodistas a las páginas de EL PAIS para la incorporación a otra publicación o servicio informativo autorizado por PRISA, el interesado deberá libremente aceptar o declinar el ofrecimiento. En caso de que se incorpore a otra publicación o servicio informativo, mantendrá sus condiciones de trabajo y superará la antigüedad alcanzada en EL PAIS.

Las vacantes organizadas en la Redacción de EL PAIS 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 que se produzca la vacante.

SECCION QUINTA: Clasificación profesional y promoción

Artículo 32

Categorías profesionales

La clasificación del personal en base a sus categorías profesionales se atenderá a la conformidad en la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa y que debe aplicarse tener en cuenta, en su caso, que el número de categorías que se contengan en el estatuto de la empresa no necesariamente coincidirán y no tendrán la obligación, por parte de PRISA, de tenerlos producidos en el momento de la redacción y el momento de la industria no requieren.

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

Se constituirá una Comisión Mixta de Valoración de Tareas, cuya función principal y esencial será controlar la efectiva y correcta aplicación del sistema de Descripción y Valoración de Tareas establecido.

Una Comisión Mixta, formada por la Empresa y el Comité de Redacción, realizará una inspección 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 octubre de 1984.

Artículo 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 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 número que tengan en su categoría profesional o en la categoría de la plaza convocada una antigüedad de seis meses como mínimo en su propia categoría.

Dada la estructura actual de plantillas, y mientras dicha estructura se mantenga, ambos representantes acuerdan que los Peones podrán acceder a los concursos-oposición para Oficial de 2º que se produzcan en su propia Dirección o Departamento.

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

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

Con respecto al periodo 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 periodo 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.

Quedan excluidos de las normas generales de ingreso y promoción los puestos de confianza y dependencia orgánica directa de altos cargos (Directores, Directores Adjuntos, Subdirectores y miembros del Comité de Gerencia), tales como Secretarías, etc., etc.

Durante la vigencia del VII Convenio Colectivo los ascensos y reestructuraciones profesionales en el Centro de Trabajo de Madrid no podrán efectuarse del 2º de la plantilla externa (Redacción). Aceptación que procedan de puestos de producción que se abrogan con el fin de una vacante.

Artículo 34

Trabajos de categoría superior

El sistema de ascensos en Administración y Tareas será el correspondiente en la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa, que se aplicará a los trabajadores que ocupen categorías superiores a las que se establecen en el presente convenio, con el sistema de ascenso automático.

En Redacción, el que desempeñe trabajos de categoría superior de tanto más de seis meses por no haberse cubierto una vacante producida, accedará a la categoría superior correspondiente, con el sistema de ascenso automático de trabajadores con derecho a categoría de puesto de 2º nivel, que se aplicará a la categoría de Jefe de Área, Incluirse.

SECCION SEXTA: Adaptación del personal

Artículo 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 asesoramiento 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.

Artículo 36

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

Artículo 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, cuido 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

Artículo 38

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

Artículo 39

Los conceptos retributivos aplicados 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 45").
- 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.
- f) Tiempo del Artículo 17.

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 Accidente de Trabajo.
- d) Complementos Ayuda Familiar de la Seguridad Social.

Artículo 40

Salario Ordinario y Fijo

Se entiende por Salario Ordinario y Fijo la totalidad de remuneraciones que son corrientes y ordinarias que perciben en el salario mensual, con independencia de aquellos plus que se cobran conjuntamente en razón a las condiciones especiales de trabajo, a períodos o a cualquier otra situación que no sea generada por las condiciones inherentes de la función que se realiza.

Artículo 41

Salario Base

El Salario Base, que forma parte del Salario Ordinario y Fijo de cada trabajador, está compuesto de parte de cada categoría de la Ordenanza Laboral de Prensa, de los trabajos en Prensa, de cada categoría y profesión, etc. Las variaciones subsiguientes, que por el ordenamiento legal y no por pacto entre las partes, fueran establecidas, podrán ser asimiladas al concepto de Retribución Personal, aunque no del Plus de Convenio en vigor, si hubiera existido sustitución para ello, en caso contrario, el Salario Base se verá incrementado en cada sueldo pactado en convenio con la Empresa.

Artículo 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% 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.

Artículo 43

Plus de Titulación

El Plus de Titulación, en la cuantía actual de 7.650 Plus, p/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 con 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 título que les faculta para el ejercicio de su profesión.

Artículo 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 alcanzara 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 representara la diferencia entre los conceptos retributivos que forman parte del Salario que se haya acordado, por lo que se podrá reducir o absorberse en aquellos supuestos en que los mencionados totales coincidan con la retribución o absorción.

Artículo 45

Plus de Libre Disposición

El Plus de Libre Disposición, en la cuantía de un 30% del Salario Base de la Ordenanza de Prensa, se aplicará a aquellos trabajadores que tengan dicha condición, así como a los Jefes de Sección, Jefes de Sección o Área, Redactores-Jefe y Subdirectores.

Constituye parte integrante del Salario Ordinario y Fijo, su cuantía e incrementos sucesivos podrán ser absorbidos de la Retribución Personal en idénticas condiciones que el Plus de Titulación.

Artículo 46

Plus de Correctores

El Plus de Correctores, en la cuantía de 850 pesetas mensuales, será abonado al personal de Talles existente en 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.

Artículo 47

Plus de Trabajos Penosos

El Plus de Trabajos Penosos, Tóxicos y Peligrosos queda fijado, hasta el momento, para los Motoristas que habitualmente tienen que circular en ciudad en motocicleta, y se establece en la cuantía mensual, por todo el período de duración del convenio, de 5.977 pesetas.

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

Artículo 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 entendiéndose 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% del Salario Ordinario y Fijo de los trabajadores afectados, con independencia de los horas extraordinarias que puedan realizarse durante el período de su devengo, será lineal, con la siguiente distribución:

- 25.616 pesetas/mes para los trabajadores que tengan asignada su jornada laboral durante tres horas o más en período nocturno.
- 12.807 pesetas/mes si la jornada asignada comprende dos horas o más, pero menos de tres.
- 4.269 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.

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 reducción de la plantilla y los turnos en el período de verano, los trabajadores obligados a modificar su turno por las razones de servicio dichas percibirán el Plus de Nocturnidad que hubieran verificado cobrando durante el tiempo que realicen la sustitución ordenada.

Artículo 49

Plus de trabajo dominical

Todos los trabajadores que desarrollen su jornada en domingo percibirán un plus de 10.176 pesetas brutas, cualquiera que sea su categoría, por domingo trabajado. Dicha indemnización se percibirá además en caso de no poder acudir al trabajo en domingo por ILL, hasta un máximo de tres veces por año.

En el supuesto de tener que recurrir a la suspensión del descanso, ésta tendrá carácter voluntario, no teniendo la garantía prevista en el tercer párrafo del artículo 17 del presente convenio. Las horas extraordinarias percibidas por medio de descuento más 10.176 pesetas, o las horas extras percibidas más 10.176 pesetas.

- Domingo no real (se entiende por tal) el segundo de los días de descanso, siempre que uno de los días no sea domingo, un día y medio de descanso u horas extras festivos.
- El día de descanso: horas extraordinarias normales o un día de descanso.

Artículo 50
Plus del VI Convenio

El Plus del VI Convenio quedará englobado, a partir del 1 de enero de 1984 en la Retribución Personal, formando parte del Salario Ordinario y Fijo, de cada trabajador.

Artículo 51
Plus del VII Convenio

El Plus del VII Convenio forma parte del Salario Ordinario y Fijo. Su cuantía, a partir del 1 de enero de 1984 y en e determinado por categorías en la tabla que se establece a continuación:

Table with 2 columns: CATEGORIA and PTAS./MES. It lists various job categories and their corresponding monthly salaries, including sections for 'OFICIOS PROFESIONALES Y ADMINISTRACIÓN' and 'TÉCNICOS'.

Artículo 52
Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se abonarán con los recargos iguales, complementados por los acuerdos llevados a cabo con los representantes del personal. Para 1984 se pactan las siguientes cantidades por categoría profesional y concepto retributivo.

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS*

Table with 4 columns: CATEGORÍAS, PRIMERAS, NOCTURNAS O FESTIVAS, and FESTIVAS Y NOCTURNAS. It details the rates for different types of overtime hours across various job categories.

* Pesetas/hora.

Si un trabajador con horario de noche se ve obligado a seguir trabajando ya de día, después de las 6 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 cuatro días al año. El disfrute de estos días habrá de ser solicitado por escrito por el interesado y de conformidad informada por sus superiores jerárquicos, debiendo acordarse aquella que, sin perjudicar a la Empresa, convenga más al solicitado. En caso de discrepancia, el trabajador podrá recurrir ante la Dirección de la Empresa, cuyo dictamen será inapelable.

Artículo 53
Prorrogación de Jornada

La Prorrogación 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, horas y extras ordinarias, incluso en las correspondientes a las vacaciones anuales reglamentarias, y será de una hora por parte del trabajador a quien se le asigne, en que ello implique, que con el transcurso del tiempo, pueda caracterizarse definitivamente en cuanto a su percepción, una vez haya dejado de efectuarse.

- Si un día mensual, por cada hora fijada de trabajo y categoría, será la siguiente para 1984:
- Of. de 1ª: 17.888 Ptas.
- Of. de 2ª: 16.627 Ptas.
- Of. de 3ª: 14.243 Ptas.

Artículo 54
Brigada de Incendios

Todos los componentes de la Brigada de Incendios percibirán en cantidad de 600 pesetas mensuales por el concepto individual, lo que les obliga a acudir a cuantos ejercicios y prácticas se realicen con el objeto de mantenerlos informados.

Artículo 55
Festivos

Todos los festivos aprobados por el Ministerio de Trabajo en el calendario oficial se considerarán como abonables y no remunerables. Al personal a quien corresponde trabajar en las fiestas oficiales podrá compensarse económicamente durante el periodo de vacaciones anuales reglamentarias o durante los días trabajados en esas fechas del año que el trabajador 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 remunerar las fiestas trabajadas, sólo se efectuará en la nómina siguiente a la del mes en que se realizaron tales trabajos, no pudiendo acumularse dichas retribuciones, más o menos, para ser abonadas al final del año natural que se considere.

Si las solicitudes de crédito se acumulan 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 participantes.

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

Artículo 56
Pagos extraordinarios

Como parte integrante de su salario, los trabajadores de PRISA tendrán derecho a la percepción de los siguientes pagos extraordinarios:

a) Paga de vacaciones 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 devengado el mes anterior.

Ambos pagos estarán siempre referidos al semestre anterior a su devengo y por el tiempo trabajado en dicho periodo, que será el que cubra 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 referida paga deberá pagarse en el mes anterior al abono de la paga extraordinaria. Si un trabajador constituye un mes de Convenio que se aplicara en todos los casos. En su caso, pagará el trabajador variable su Salario Ordinario y Fijo durante el periodo correspondiente, con la correspondiente disminución de retribución. Cuando se produzca un cambio de categoría, se tratará en cuanto al mes de abono.

Artículo 57
Vacaciones

El periodo anual reglamentario de vacaciones, calculado conforme se especifica en el Capítulo V de este Convenio, no podrá ser abrogado en ningún momento en las áreas de baja densidad o tener carácter de Servicio Militar, así como en las situaciones de excedencia.

Artículo 58
Participación en beneficios

Dentro del mes de febrero de cada año se percibirá una paga, denominada "de beneficios", que será equivalente al 8% del total devengado durante el año que comprenderá el Salario Ordinario y Fijo de cada trabajador devengado a lo largo de la cantidad anterior.

La paga de beneficios se siempre referida a los conceptos incluidos del año natural que se considere. Por tanto, los trabajadores que hayan ingresado durante dicho periodo percibirán la parte proporcional que corresponde al resultado de aplicar el 8% 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.

Artículo 59
Gastos y kilometraje

Cuando por necesidades de servicio el personal se vea obligado a efectuar trabajos que impliquen pasar la noche fuera del límite de su residencia habitual, se abonarán por la Empresa la totalidad de los gastos ocasionales y justificados.

En concepto de kilometraje en los casos en que, por motivo de trabajo, los desplazamientos se efectúen en vehículo de propiedad particular del trabajador, que deberá estar obligatoriamente asegurado a todo riesgo, se abonará la cantidad de 19¢ por cada kilómetro.

Esta cantidad será incrementada en el mismo porcentaje en el que lo haga el precio de la gasolina de 98 octanos.

Artículo 60
Compensación por IT

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% de su Salario Ordinario y Fijo. Independientemente de ello, percibirá las cantidades integrales que, con cargo a la Empresa, le correspondan por su situación familiar.

El control de la cuantía, en forma de reconocimiento del derecho al percibo de esta compensación, corresponde al Servicio Médico de la Empresa, contra cuyo dictamen no prevalecerá criterio alguno.

Artículo 61
Ayuda familiar

Los trabajadores, beneficiarios del régimen de Protección Familiar o del régimen a extinguir del antiguo Plus o Salario Familiar, 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

Artículo 62

Todo el personal afectado por el presente Convenio Obrero tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones anuales reglamentarias, que se organizarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 63 siguiente.

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.

Artículo 53

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 rotativa, 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, anticipo o retraso de las vacaciones a otros meses diferentes de los mencionados, etcétera.

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 46 y en que en ningún caso perjudique el disfrute de vacaciones de 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 el equivalente de cuatro días consecutivos más en mismo año. La elección de una u otra alternativa corresponderá al interesado.

Artículo 54

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

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

El personal que trabaja en PRISA está obligado a recibir el 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.

Artículo 55

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

- a) Por contención metéorica se gozará de quince días naturales ininterumpidos, abonables, que se podrán disfrutar con una antelación de dos días y la fecha señalada para la celebración de la ceremonia. Cuando coincida con día no laborable, el cómputo se computará a partir del primer día laborable siguiente.
- b) Por casamiento, el día de la celebración se concederán tres días naturales, a la opción de disfrutarse.
- 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 aquel.
- d) Por enfermedad grave de familiar de primer grado de consanguinidad 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, nueros y padres políticos.
- f) Para el cumplimiento de deberes públicos, sindicales y asistencia obligatoria a Tribunales de Justicia, salvo en los casos declarados como efectivos en una resolución judicial, se abonará el permiso de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y por el tiempo preciso para ello, según las mismas.
- g) Por traslado del domicilio habitual se concederá un día natural de permiso abonable.
- h) Para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional se concederá el tiempo 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 audiométricas fuera de las horas de trabajo dará lugar al disfrute de un día de permiso abonable, siempre y cuando las revisiones no sean efectuadas en el Servicio 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 ahí 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, el estudio del motivo y el informe preceptivo de los jefes inmediatos del solicitante, cuando las circunstancias 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.

Artículo 56

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, computándose dicho tiempo a efectos de antigüedad. Percibirán gratificaciones mensuales, fijadas en la cuantía del ciento por ciento del Salario Base, si dichos trabajadores son solteros y sin familiares a su cargo; del 75% 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 cuantiar con permiso temporal superior a un mes, siempre que medie la oportuna autorización militar para trabajar.

Artículo 57

En aquellos centros de trabajo en donde sea preciso efectuar sustituciones 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 sustituciones se realizarán sin que ello represente recargo alguno de las remuneraciones.

Todo el personal de PRISA se compromete a suplir las bajas que se produzcan por vacaciones, enfermedad o permisos de ausencias por causas de trabajo, dentro de las respectivas categorías y especialidades de los grupos y siempre en la proporción de su capacidad y forma de prestación, en la medida de sus posibilidades.

En los centros de trabajo de suplentes o interinos, en la medida en que esto sea posible, con la única excepción de la Sección de Control de la vida el período de vacaciones. Antes del día 31 de mayo, cada Departamento de Personal de PRISA comunicará las necesidades de personal a su superior para el período de vacaciones.

Se entenderá que la cobertura de dichas necesidades se hará a través que tenga la jornada ordinaria establecida, por lo que en casos de necesidad de prolongar la suplencia fuera de ese límite se abonará el turno correspondiente con los precios previstos para las horas extraordinarias.

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

En los supuestos de bajas temporales previables, superiores a treinta días, los puestos se cubrirán provisionalmente con los condiciones previstas para el convenio, con trabajo ordinario, en la misma categoría y procedentes del paro, si ello fuera posible. En el caso de que la suplencia coincidiera con el trabajador de mayor cualificación profesional por no encontrarse uno de la categoría inferior, podrá darse cuenta, por vía de un Comité de Empresa.

Artículo 58

Los trabajadores, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo serán sustituidos por trabajadores interinos con las siguientes condiciones de convenio:

- a) Siempre que la probabilidad que quede vacante temporalmente permita la sustitución en el puesto concreto de trabajo lo realizará un trabajador de par 1.º, con objeto de cubrir el puesto y en condiciones profesionales habituales.
- b) La sustitución implicará el cobro de los haberes correspondientes a la categoría de los sustituidos, pero en ningún caso superior a la correspondiente de dicho trabajador, por lo que el sustituto volverá a ocupar su anterior puesto de trabajo al volver el titular.
- c) Los trabajadores sustituidos que se contaron en el artículo 14, 1.º) del Estatuto de los Trabajadores, no tendrán derecho a la plaza correspondiente, salvo en el caso de que el trabajador sustituido, al plantearse el problema de su reintegración optara al otro modo de cómputo de sus vacaciones en el artículo 14, 1.º) del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VI

Mejoras sociales

Artículo 59

Durante la vigencia de este Convenio el FONDO DE ACCIÓN SOCIAL tendrá una dotación total de 6.400.000 pesetas por personal que, al 31 de diciembre de 1966, es de 631 personas.

La dotación para actividades culturales y recreativas (incluida la formación profesional que se desarrolle en beneficio de los trabajadores) será de 3.750.000 pesetas por persona y año, que se presupuestará de manera independiente. Dentro de la dotación, la Comisión y el Comité de Negociación de los Trabajadores, de acuerdo con el artículo 14, 1.º) del Estatuto de los Trabajadores, integrarán el fondo de actividades culturales y recreativas de los trabajadores.

La dotación para actividades deportivas (agosto de la representación sindical) será de 1.950.000 pesetas por persona y año, y será administrada exclusivamente por el Comité Interactivo y los Comités de C. M. O. El fondo de acción no incluye los gastos en que incurra la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, con motivo de la negociación del mismo.

En el presente convenio, una dotación especial en este VII Convenio Colectivo, de 2.100.000 pesetas para actividades culturales será realizada por la Comisión Paritaria anteriormente citada.

Artículo 60

La Empresa garantizará un servicio 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 22 y las 6:00 horas. Mientras tanto, se mantendrá el sistema acordado en el tercer Convenio Colectivo.

Artículo 71

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 Reajuste Interior del Servicio Médico de PRISA y las disposiciones legales de aplicación.

— Dos A. T. S. De conformidad con lo previsto en el artículo 53 de la Orden de 21 de noviembre de 1959 y en el Reglamento de Reajuste Interior del Servicio Médico de PRISA, se establecerá un horario de consulta médica y ambulatoria que no perturbe las funciones reglamentarias del Servicio Médico.

Artículo 72

Se acuerda mantener durante la vigencia del 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 y mes, que sufrirá integralmente PRISA, con el límite indicado.

Artículo 73

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

Sus miembros serán elegidos en base a lo previsto en las disposiciones legales vigentes. Constituirán reunidos, como mínimo, una vez al mes en los locales del Servicio Médico, eventualmente con carácter periódico deberán asistir otras personas que, por el ámbito de su competencia, deban intervenir o informar en las reuniones, con voz y sin voto.

Artículo 74

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:

