

<u>Categoría Profesional</u>	<u>Salario Base</u>	<u>Plus Convenio</u>	<u>Complem. Personal</u>	<u>TOTAL DIA</u>	<u>TOTAL ANUAL (día x 463)</u>	<u>Valor Trienio Antigüedad</u>
<u>Personal Producción</u>						
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
<u>Personal Evol./Acabado</u>						
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
<u>Personal Oficinas Varios</u>						
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)

CAPÍTULO 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 Producción y radiquen 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, 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.

Artículo 3 Ámbito 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.

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, sea publicado 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 considerará prorrogado, en sus propios términos, de año en año, conforme al apartado segundo del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6 Revisión

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

En el supuesto de que en el transcurso del primer semestre de 1984 el Índice de precios al consumo que publique IINE supere el 6,7%, los salarios se incrementarán automáticamente en la diferencia entre dicho 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 mejoras económicas de toda índole que figuren en el presente Convenio serán comprendidas 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.

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 las negociaciones mencionadas sobrepasaran los plazos previstos.

Artículo 9
Vinculación a la totalidad

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

Artículo 10
Normas superiores

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. 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 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.

Artículo 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 habrá 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 manipuleo de objetos y el funcionamiento de maquinaria e instalaciones, debiéndose emplear siempre las protecciones y elementos de seguridad previstos legalmente.

Artículo 13
Comités 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 9, 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 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 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 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, procurándose que los días de libranza sean los sábados.

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

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, si existieran causas excepcionales o de carácter extraordinario que obligaran a ello, la Empresa queda facultada para adelantar o retrasar hasta dos horas el comienzo de los horarios en vigor, por una sola vez durante la vigencia 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 la Empresa.

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 Colegio de Trabajo.

Artículo 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.

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, la recuperación del tiempo se realizará en módulos de dos horas. En ningún caso se abonarán horas extraordinarias en tanto existe tiempo pendiente de recuperación por este horario flexible.

La posibilidad de acogerse a estos sistemas de horario flexible y la forma de recuperación necesitará aprobación 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 terminación, todos los trabajadores de la Empresa se comprometen a prolongar su trabajo el tiempo que sea imprescindible para finalizar la confección, tirada y manipuleo 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 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 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.

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 52 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 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 36 a la semana. Los excesos sobre esta cifra, motivados por necesidades informativas o de edición, darán derecho a recuperación.

Si existen 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 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 de 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 producción, en función de las tareas encomendadas a cada uno de los trabajadores.

Artículo 20
Correctores

Se acuerdan las siguientes producciones exigibles como capacidad para poder acceder a esta categoría:
625 líneas = 20.000 matrices/hora con atendedor.
600 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.

Artículo 21
Teclados

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

11.000 pulsaciones/hora o 843,75 líneas/hora, con un 5% de errores.

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

Artículo 22
Montadores

Para poder acceder a la categoría de Oficial 1º Montador, se exigirá tener capacidad suficientemente 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, 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.

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 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 9.12 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 manipuleo 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 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, 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 3º inclusive, se efectuará, como regla general, el oportuno concurso interno, de acuerdo con el artículo 33. Sólo en el supuesto de que no resultaran cubiertas aquellas 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 aritmética 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 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 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.

Artículo 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 SEGUNDA: Proceso de selección

Artículo 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 3º 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. El temario del examen y criterios de valoración serán propuestos por la Dirección afectada a la Gerencia, quien, si estuviere conforme con el mismo, lo custodiara 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. Inmediatamente antes de proceder al acto de examen, el Tribunal previsto en el citado artículo 24, párrafo 3º, se reunirá, abriendo el sobre cerrado que contiene el temario, del que en aquel momento se hará entrega al Tribunal. Éste 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 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 becarios de Ciencias de la Información, la concesión de la beca irá referida a un periodo 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.

Artículo 29

Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba, que, habiendo de constar necesariamente por escrito en el contrato de trabajo que se suscriba, tendrá las duraciones 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 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 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 periodo 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.

Artículo 30

Todo trabajador que rescinda su contrato de trabajo, salvo en los casos de enfermedad debidamente acreditada, deberá notificarlo en el Servicio de Personal por escrito, con el plazo de preaviso que se especifica a continuación:

- Treinta días de preaviso para los Técnicos Titulados,
- 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 pudieran corresponderle, en una relación que podrá ser descontar las proporciones atribuidas a un día natural por cada uno de preaviso que falte de haberse acordado.

SECCION CUARTA: Plantillas

Artículo 31

La determinación de la plantilla base 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 regulen la materia, siendo escuchado el Comité de Empresa. Se respetarán los máximos y mínimos de cobertura previstos en el artículo 45 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, 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 establece el criterio de que, como mínimo, en cada Sección existirá un puesto de Jefe de Área, otro de Subjefe y otro de Redactor de Libro Disposición.

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 ofrezca a periodistas o asimilados de EL PAIS 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 PAIS.

Las vacantes originadas 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 aquí en 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 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 previstas 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 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 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 en su propia categoría.

Dada la estructura actual de plantillas, y mientras dicha estructura se mantenga, ambas representaciones 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 deberá seguir las siguientes fases:

- Publicación de la convocatoria, en donde consten las condiciones exigidas.
- Oposición de un plazo de inscripción, no menor a siete días laborables.
- Inscripción por escrito de las solicitudes.
- Procedimiento de exámenes.
- 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 Secretarios, Chóferes, etc.

Durante la vigencia del VII Convenio Colectivo los ascensos y reclasificaciones profesionales en el Centro de Trabajo de Madrid no podrán exceder del 2% de la plantilla (excluida Redacción), excepto los que procedan de pactos de productividad o supongan la cobertura de una vacante.

Artículo 34

Trabajos de categoría superior

El sistema de ascensos en Administración y Talleres será el de concurso-oposición, trabajo, lo cual tendrá 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 Área, inclusive.

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 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.

Artículo 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.

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, 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

Artículo 38

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

Artículo 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 46").
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 con carácter fijo y ordinario se perciben en el salario mensual, con independencia de aquellos plus 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.

Artículo 41

Salario Base

El Salario Base, que forma parte del Salario Ordinario y Fijo de cada trabajador, será el establecido 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 su puesto concreto con cargo a 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 Ptas. 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.

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 alcance los mínimos pactados con la representación del personal para las diferentes categorías profesionales. Su cuantía, por tanto, vendrá determinada en cada caso por el exceso que representa 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.

Artículo 45

Plus de Libre Disposición

El Plus de Libre Disposición, en la cuantía de un 35% del Salario Base de la Ordenanza de Prensa, se aplicará a aquellos Redactores que tengan dicha condición, así como a los Subjefes de Sección, Jefes de Sección o Área, 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.

Artículo 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.

Artículo 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 8.977 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.

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 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 previamente 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 las 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 readecuación de la plantilla y los turnos en el período de verano, los trabajadores obligados a modificar su horario por las razones de servicio dichas percibirán el Plus de Nocturnidad que hubieran venido cobrando durante el tiempo que realizan la sustitución ordenada.

Artículo 49

Plus de trabajo dominical

Todos los trabajadores que desarrollen su jornada en domingo percibirán un plus de 10.178 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 ILT, 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 10.178 pesetas, o bien horas extraordinarias festivas más 10.178 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.

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 viene determinada por categorías en la tabla que se establece a continuación:

CATEGORÍA	PTAS./MES
1. Aprendices, Aspirantes y Botones	9.550
2. Peones	
OFICIOS PROPIOS Y ADMINISTRACIÓN	
1. Jefe de Taller o Regente y Jefe Sección 1ª	19.596
2. Jefe de Sección 2ª	18.159
3. Jefe de Sección 3ª	16.832
4. Jefe de Negociado, Programador, Jefe Télex y Técnico de Mantenimiento Electrónico	14.942
5. Secretarías de Dirección	14.200
6. Técnicos de Diseño, Jefes de Equipo y Documentalistas	13.660
7. Correctores, Oficiales 1ª, Operadores y Encargado de Almacén	12.238
8. Oficiales 2ª, Atendedores, Perforistas, Motoristas y Telefonistas	10.691
9. Oficiales 3ª, Aux. Administrativos y Subalternos	9.746
TÉCNICOS	
1. Jefe de Servicio 1.1	24.327
2. Jefe de Servicio 1.2	22.555
3. Jefe de Servicio 1.3	21.185
TÉCNICOS DE REDACCIÓN	
1. Redactor Jefe	28.486
2. Jefe de Sección o Área	26.319
3. Subjefe de Sección o Área	23.079
4. Redactor Libre Disposición y cargos asimilados	20.907
5. Redactor Titulado y cargos asimilados	15.745
6. Ayudantes Preferentes	15.745
7. Ayudantes	15.745

Artículo 52
Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se abonarán con los recargos legales, 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*

CATEGORÍAS	PRIMERAS	NOCTURNAS O FESTIVAS	FESTIVAS Y NOCTURNAS
Jefe Taller, Regente y Jefe Sección 1ª	2.669	3.203	3.587
Jefe Sección 2ª	2.391	2.868	3.212
Jefe Sección 3ª	2.205	2.646	2.964
Jefe Negociado, Programador, Jefe de Télex y Técnicos Mantenimiento Electrónico	1.982	2.378	2.663
Secretarías de Dirección	1.600	1.920	2.161
Técnico Diseño y Jefe Equil., Docum.	1.801	2.161	2.421
Corrector, Oficial 1ª, Operador y Enc. Almacén	1.600	1.920	2.161
Oficial 2ª, Atendedor, Perforista, Motorista y Telefonista	1.320	1.585	1.775
Oficial 3ª, Aux. Administrativos, Subalternos	1.182	1.418	1.588
Peones	1.126	1.351	1.513

* 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 deberá ser informado por sus superiores jerárquicos, debiendo acordarse aquel 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.

Artículo 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, que con el transcurso del tiempo, 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 1984:

— Oficial 1ª	17.888 Ptas.
— Oficial 2ª	15.627 Ptas.
— Oficial 3ª	14.243 Ptas.

Artículo 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 a cuantos cursos y prácticas se realicen con el objeto de mantenerse informados.

Artículo 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 compensarse económicamente dicha labor, aumentándose 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 remunerar las fiestas trabajadas, ello se efectuará en la nómina siguiente a la del mes en que se realizaron tales trabajos, no pudiendo acumularse dichas retribuciones, mes a mes, para ser abonadas al final del año natural que se considere.

Si las solicitudes de disfrute se acumularan excesivamente en un mes concreto, haciendo con ello pagar 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 ellos coincide 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 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 devengado 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.

Artículo 57
Vacaciones

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

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 de retribuciones que componen el Salario Ordinario y Fijo de cada trabajador devengado a lo largo de la anualidad anterior.

La paga de beneficios irá siempre referida a los doce meses vencidos del año natural que se considere. Por tanto, los trabajadores que hayan ingresado durante dicho 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 traslade a efectuar trabajos que impliquen pasar la noche fuera del lugar de su residencia habitual, se abonarán por la Empresa la totalidad de los gastos ocasionados y justificadas.

En concepto de kilometraje en los casos en que, por motivos 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 pesetas por kilómetro.

Esta cantidad será revisada incrementándose en el mismo porcentaje en el que lo haga el precio de la gasolina de 86 octanos.

Artículo 60
Compensación por ILT

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 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.

Artículo 61
Ayuda familiar

Los trabajadores, beneficiarios o no del régimen de Protección Familiar o del régimen a extinguir del antiguo Plus o Subsidio 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 Colectivo tendrá derecho a disfrutar treinta días naturales de vacaciones anuales, y las suplencias a que dá 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.

Artículo 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 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, adelanto o retraso de las vacaciones a otros meses diferentes de los enumerados, 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 55 y sin que en ningún caso perjudique al 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.

Artículo 64

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 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.

Artículo 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 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 delictivos en una resolución judicial, se abonará el permiso de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y por el tiempo preciso para ello, según las mismas.
- g) Por traslado del domicilio habitual se concederá un día natural de permiso abonable.
- h) Para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional se concederá el tiempo 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 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.

Artículo 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 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 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.

Artículo 67

En aquellos equipos de trabajo en donde sea preciso electuar 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 electúan 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 comprometo a suplir las bajas que se produzcan por vacaciones, enfermedad o permisos de sus compañeros de trabajo, dentro de las respectivas secciones y especialidades contadas y siempre que lo permitan las reservas 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 período de vacaciones. Antes del día 31 de mayo, cada Departamento delimitará las posibles necesidades de personal suplente para el período de vacaciones.

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

La vacante producida por enfermedad, si ésta se prolonga 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.

Artículo 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 sustituto, pero en ningún caso significará la consolidación de derechos adquiridos, por lo que el sustituto volverá a ocupar su anterior puesto de trabajo al término del titular.
- c) Los trabajadores interinos que se contrataron con arreglo al artículo 15, 1, c) del Estatuto de los Trabajadores, pasarán a ocupar la plaza que dejó vacante provisionalmente el empleado de plantilla mencionado en el anterior apartado a), con el resto de condiciones especificadas en la disposición legal referenciada.

CAPITULO VI

Mejoras sociales

Artículo 69

Durante la vigencia de este Convenio el FONDO DE ACCIÓN SOCIAL tendrá una dotación total de 5.000 ptas. por persona/año (plantilla al 31 de diciembre de 1968: 631 persona).

La dotación para actividades culturales y recreativas (incluidas la formación profesional que se desarrolle a iniciativa de los trabajadores) será de 3.750 ptas. por persona y año, que se presupuestarán diferenciadamente para Madrid y Barcelona. La aplicación y distribución de gastos se llevará a cabo por una comisión paritaria elegida al efecto, integrada por representantes de la Dirección y de los trabajadores.

La dotación para actividades sindicales (gastos de la representación sindical) será de 1.250 ptas. por persona y año, y será administrada exclusivamente por el Comité Intercentros y los Comités de Centro. Esta dotación no incluye los gastos en que incurra la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, con motivo de la negociación del mismo.

Se acuerda, además, una dotación especial en este VII Convenio Colectivo, de 2.500.000 pesetas, cuya aplicación y distribución será realizada por la Comisión Paritaria anteriormente citada.

Artículo 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 6.00 horas.

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

Artículo 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 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 Régimen 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

Economato

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 sufragará íntegramente PRISA, con el límite indicado.

Artículo 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 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. 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, deban intervenir o informar en las reuniones, con voz y sin voto.

Artículo 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 dos millones 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 dos millones 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 dos millones de pesetas (además de los estipulados en el punto anterior; total: cuatro millones 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 fallecimiento del asegurado tiene lugar como consecuencia o causa de un accidente, se hará entrega a los beneficiarios designados de un capital de cuatro millones 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 seis millones 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 3º, del 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.

Artículo 75**Local sindical**

El Comité de Empresa dispondrá, para el ejercicio de sus funciones sindicales, de un local.

Artículo 76**Garantías sindicales**

Se establece como Estatuto de Garantías Sindicales en PRISA el reflejado en el anexo I del presente Convenio.

CAPITULO VII**CLAUSULAS FINALES****Artículo 77****Comisión Paritaria del Convenio**

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de Interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo.

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

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

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

Las decisiones se tomarán en el plazo de diez días, contados a partir de la fecha en que se sometió un asunto, y los acuerdos de los que consten 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 GARANTIAS SINDICALES**

El presente Estatuto estará vigente durante la duración del VII Convenio Colectivo de PRISA, en las condiciones previstas en el artículo 76 del mismo, y se atenderá a las siguientes estipulaciones:

Primera. La Representación de los Trabajadores de PRISA en el ámbito sindical y de contratación colectiva se articulará en los Comités de Empresa de los Centros de trabajo de Madrid y Barcelona (Comités de Centro), elegidos conforme a la legislación vigente, y en el Comité Intercentros.

Segunda. Los Comités de Centro elaborarán su propio Reglamento, remitiendo copia del mismo a la Autoridad Laboral y a la Dirección de PRISA.

Tercera. Los Comités de Centro deberán reunirse, como mínimo, cada 15 días, o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un 10% de los trabajadores representados. Con la Dirección de la Empresa, los Comités de Centro se reunirán, al menos, una vez por mes; no obstante ello, podrán existir reuniones de carácter extraordinario, a propuesta de la Dirección de la Empresa o de los Comités, cuando el caso lo requiera.

Cuarta. La Representación de los Trabajadores en el Comité Intercentros será de SEIS miembros, CUATRO por Madrid y DOS por Barcelona, durante la vigencia del VII Convenio, elegidos por los Comités de Centro respectivos y de entre sus miembros. No existirá representación de las Secciones Sindicales en este Comité.

El Comité Intercentros mantendrá, al menos, una reunión semestral con la Dirección de la Empresa en la que:

a) Será informado de 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) Será informado, con carácter previo a su ejecución y cuando se refiera a ambos centros de trabajo, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, así como de 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.

c) Acordará con la Dirección de la Empresa, previamente a la negociación colectiva, la composición y demás cuestiones formales y presupuestarias de la Comisión Negociadora de cada Convenio Colectivo. En todo caso, a dicha Comisión Negociadora asistirán, en calidad de asesores, con voz, pero sin voto, los delegados de las Secciones Sindicales a nivel de Empresa que cuanten, como mínimo, con el 25% de los delegados totales en los Comités de Centro.

d) El Comité Intercentros podrá formular proposiciones a la Dirección de la Empresa, que ésta deberá considerar y debatir conjuntamente con los miembros del Comité.

Quinta. Los Comités de Centro tendrán las siguientes funciones:

e) Recibir información previa que afecte a su Centro de Trabajo, relativa a reestructuraciones, modificaciones de jornadas, traslados de Instalaciones, planes de formación, etc.

b) 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 su Centro de Trabajo, formulando, en su caso, las acciones oportunas ante los Organismos y Tribunales competentes.

c) Control de la calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación del Centro de Trabajo.

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

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

f) Corresponde asimismo a los Comités de Centro el ejercicio de todas las funciones que la legislación vigente encomienda a los representantes de los trabajadores de cada Centro de Trabajo, 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.

Sexta. Los trabajadores de PRISA tienen derecho a reunirse en asamblea.

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

El Comité comunicará a la Empresa la convocatoria con 48 horas de antelación y acordará con aquélla las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

Séptima. El lugar de reunión de la asamblea será el centro de trabajo y podrá celebrarse dentro o fuera de la jornada de trabajo, procurando 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 alcanzado el resarcimiento.

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

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

Novena. Los miembros de los Comités de Centro, 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.

Décima. La Empresa reconoce la entidad jurídica de las Secciones Sindicales que están representadas en los Comités de Centro para su actuación dentro de PRISA y asimismo a las Centrales Sindicales legalmente reconocidas que, en conjunto, superen en afiliados el 10% de la plantilla, por lo que respecta a su actuación dentro del local sindical, bajo la responsabilidad del Comité de Centro. A las reuniones de los Comités de Centro 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.

Undécima. 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 horas 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% de la plantilla y no tengan representación en los Comités de Centro deberán demostrar ante la Jefatura de Personal dicho requisito, al objeto de que se les permita su actuación en el local sindical.

Las Invitaciones a personas extrañas a la plantilla de PRISA, al objeto de que participen en alguna de las actividades de las Secciones Sindicales, deberán ser autorizadas por la Dirección de la Empresa y sometidas a su consideración con una antelación de 48 horas. Las autorizaciones se concederán en casos excepcionales, a criterio de la Empresa.

Doceésima. Se autoriza al personal y a las centrales sindicales, estén o no representadas en el Comité de Empresa, a colocar propaganda en los tabloneros de "libre expresión" que existen en la Empresa.

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

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

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

No se admitirá en ningún caso la propaganda autoadhesiva, la propaganda andrúmica 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 recibos o receptáculos junto a los tabloneros de "libre expresión". Podrá hacerse la distribución en los puestos de trabajo en ocasiones relevantes sin entorpecer el normal desenvolvimiento de la producción.

13763

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 «Rio Tinto Minera, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Rio Tinto Minera, S. A.», para los años 1983 y 1984, recibida en esta Dirección General de Trabajo con fecha 20 de febrero de 1984 y 5 de abril del mismo año, fecha en que tuvo entrada la documentación complementaria, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores el 15 de diciembre de 1983, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 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, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

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