

17692 RESOLUCION de 10 de junio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Promotora de Información, Sociedad Anónima», (PRISA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Promotora de Información, Sociedad Anónima» (PRISA), que fue suscrito con fecha 26 de febrero de 1986, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 10 de junio de 1986.—El Director general, Carlos Nayar López.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
PROMOTORA DE INFORMACION, S. A. (PRISA)**

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1

Ambito territorial

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

Sólo 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 Televisión en la misma población.

Artículo 2

Ambito personal

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal que presta sus servicios en la Empresa mediante contrato laboral, cualesquiera que fueren sus cometidos, quedando expresamente excluidos:

a) Quienes desempeñan 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 mantienen una relación continuada con la Empresa.

f) Los agentes comerciales o publicitarios que trabajan 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

Ambito funcional

Las normas de este Convenio afectarán a todos aquellos trabajos de la Empresa encuadrados en Prensa, entendiendo por tales los que tengan relación directa o indirecta con la edición e impresión de sus publicaciones, sean o no pláticas de información y actualidad, e, excepto de las excepciones siguientes, técnicas y profesionales.

Artículo 4

Ambito temporal

La vigencia de este Convenio será de dos años, a partir del 1º de enero de 1986, con independencia de la fecha en que una vez homologado por la Autoridad Laboral sea publicado oficialmente.

Artículo 5

Fuero

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

Artículo 6

Reservación

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 cuya índole y de rango superior, se establezcan mejoras o limitaciones a las condiciones establecidas en estas normas, consideradas en su conjunto y en computo anual.

En el supuesto de que en el transcurso del primer semestre de 1986 el índice de precios al consumo que publica el INE supere el 5,5%, los salarios se incrementarán automáticamente en la diferencia entre dicho IPC y el 5,5% mencionado. Esta revisión semestral, en el caso de producirse, no formará parte del módulo de cálculo de los futuros incrementos salariales.

Igualmente en el supuesto de que en el transcurso del primer semestre de 1987 el índice de precios al consumo que publica el INE supere el 5,5%, los salarios se incrementarán automáticamente en la diferencia entre dicho IPC y el 5,5% mencionado. Esta revisión semestral, en el caso de producirse, no formará parte del módulo de cálculo de los futuros incrementos salariales.

Artículo 7

Absorción

Las mejoras económicas de toda índole que figuren en el presente Convenio serán compensadas o absorbidas con los aumentos remunerativos que, directa o indirectamente y cualquiera que sea su carac-

ter, por disposición legal se establezcan, sólo en el caso de que las variaciones económicas, consideradas globalmente y en computo 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 que este plazo podrá prolongarse 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 superpasaran los plazos previstos.

Artículo 9
Vinculación a la totalidad

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

Artículo 10
Normas supletorias

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

No obstante lo anterior, las normas que regulan, en el caso específico de las excepciones, serán las establecidas por el Estatuto de los Trabajadores.

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 la coligirá a través de tal forma que mediante ello se obtendrán las finalidades propuestas con la colaboración del personal.

Sin perjuicio de la autoridad conferida a la representación legal de la Empresa, el Comité de Empresa tendrá atribuciones 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 horas de control en las labores que así tengan asignadas, se ajustarán a unas condiciones habituales de trabajo, sin que supongan perjuicios físicos o psicológicos a los trabajadores ni se relacionarán con los estudios para el cálculo 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 optimicen los mejores índices de productividad y calidad.

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

Artículo 13
Cometidos asignados

Todo trabajador de PRISA está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de las funciones principales propias de su competencia profesional, encuadradas en el ámbito de la Prenda especificado en el artículo 3, sin perjuicio de sus plazos o turnos establecidos en el acuerdo de trabajo.

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

SECCION SEGUNDA. Jornadas y tiempos

Artículo 14

Jornadas

La jornada, para todo el personal afectado por este Convenio, será de 36 horas semanales, sin perjuicio de la que realice el personal sujetos a prolongación de jornada, conforme al 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 laborables anuales de trabajo de forma que, previa recuperación, se pueda liberar un día a la semana. Además de festivos o festivos que en su caso correspondan.

En cualquier caso, el descanso semanal 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, poniéndose al personal de su plantilla garantías de 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 la semana sean los más dados.

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 1º de enero de 1986 durante la vigencia de este Convenio.

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

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, siendo el cedamiento afectado y en el caso de paralelo anterior, el trabajador beneficiario. Caso de no llegar a un acuerdo, podrá someterse a arbitraje del delegado de Trabajo.

**Artículo 16
Asistencia**

Las horas de trabajo y los días de trabajo de la Dirección se ajustarán a las necesidades de trabajo en la empresa.

Todo el personal administrativo que trabaje en la planta, podrá tener un día libre de trabajo, 12 minutos en la entrada de la mañana, para encender y apagar el teléfono.

El personal administrativo que trabaje en la planta, podrá tener recuperación de su horario de trabajo, 12 minutos en la entrada de la mañana, para encender y apagar el teléfono.

El personal administrativo que trabaje en la planta, podrá tener recuperación de su horario de trabajo, 12 minutos en la entrada de la mañana, para encender y apagar el teléfono.

El personal administrativo que trabaje en la planta, podrá tener recuperación de su horario de trabajo, 12 minutos en la entrada de la mañana, para encender y apagar el teléfono.

El personal administrativo que trabaje en la planta, podrá tener recuperación de su horario de trabajo, 12 minutos en la entrada de la mañana, para encender y apagar el teléfono.

Al igual que se establece en el artículo 56, relativo a festivos. En caso de discrepancia entre lo establecido y lo establecido en el artículo 56, relativo a festivos. En caso de discrepancia entre lo establecido y lo establecido en el artículo 56, relativo a festivos. En caso de discrepancia entre lo establecido y lo establecido en el artículo 56, relativo a festivos.

Al igual que se establece en el artículo 56, relativo a festivos. En caso de discrepancia entre lo establecido y lo establecido en el artículo 56, relativo a festivos.

Artículo 17

Dadas las características del trabajo periódico, que obligan a su realización todos los días, dentro de la Empresa se comprometerá a prolongar su trabajo de tiempo que sea imprescindible para el cumplimiento de la función, trabajo y mantenimiento de las publicaciones diarias y sus suplementos que impone la Ordenanza PRISA. En caso de motivo y excepcionalidad, ambas partes acuerdan la realización de dicha programación por decisión de la jornada, informándose de ello al Comité de Empresa.

Los turnos se cierran y se responsabilizan al acuerdo de que puedan distribuirse las cargas equitativamente. Ellos se fijan en funciones cuantificadas al número de trabajadores necesarios para prestar el servicio a cada correspondiente. Los trabajadores se pondrán de acuerdo en cuantas horas deberán prolongarse las jornadas de trabajo esa o la caso de no llegar a un acuerdo entre los mismos, el Comité de Empresa designará los trabajadores que tengan que quedarse, efectuando la elección de manera rotativa.

El tiempo de trabajo prolongado se abonará según el 1/30 que resulte de incrementar en 12,5% a los valores previstos para las horas extraordinarias en la tabla A 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, el inicio de otra y prolongada, y el comienzo de la siguiente.

**Artículo 18
Regimen de la Redacción**

Dadas las especiales características del trabajo de los periodistas, el señalamiento de turnos, realización de tareas, control de asistencia es de la exclusiva competencia del Director de la publicación.

No permitir a la naturaleza de la profesión periodística determinar un horario rígido de trabajo, siendo miembro de la Redacción deberá designar un horario básico, que es aquél en el que normalmente presta sus servicios. Los redactores que demanden tecnificación de hora disponibilidad, acuerdos entre los mismos que tienen susificados, estarán a disposición de la Dirección en todo momento para cubrir necesidades informativas de carácter eventual.

El número mínimo de horas de trabajo será de 36 horas semanales. Los excesos sobre esta cifra, mediante concordancias informales, varían de acuerdo con las necesidades.

Si existieran causas las horas que excedan de 36 horas semanales, la Dirección podrá pedir autorización de otras horas a comienzo de los horarios básicos del personal de Redacción, por una sola vez, para la ejecución del presente convenio, teniendo en cuenta el alcance previo del Comité de Empresa, que no será vinculante.

En caso de que el cambio de horario sea a petición de propio trabajador, la Dirección de Empresa podrá informar de los mismos al Comité de Empresa.

En caso de que la ejecución de los horarios básicos para el personal de Redacción, y de acuerdo con el cumplimiento del trabajo de los periodistas sea 8 horas, tanto una vez cumplida la otra, hasta cumplida la primera.

SECCIÓN PRIMERA. Producción**Artículo 19
Control de productividad**

Los responsables de la dirección en la planta de la Empresa son los encargados de controlar y producir las funciones de las tareas en la planta, así como los trabajadores.

**Artículo 20
Corretores**

Se establecen los siguientes producciones exigibles como capacidad para tener acceso a esta categoría:

— 825 líneas = 20.000 metros cuadrados por atención

— 500 líneas = 15.000 metros cuadrados sin atención.

Cuando existe una vacante, tendrán preferencia los atendedores. Se requerirá a los candidatos que demuestren tener conocimientos hipográficos y ortográficos, así como dominio de la gramática, para comprobar la producción expresada.

**Artículo 21
Tecladores**

Para tener acceso a la categoría de Oficio 11 de Técnicos se exigirá la siguiente capacidad de trabajo de producción:

— 11.330 pulsaciones/Hora o 241,75 líneas/Hora, con un 5% de errores.

El examen consistirá en una prueba en donde no existan errores sintetizados, pero si errores de cálculo que deban ser corregidos con un teclado. Los corretores de planta, que queden asimilados a los tecnicos a efectos de catálogo.

**Artículo 22
Montadores**

Para tener acceso a la categoría de Oficio 11 Montador se exigirá poseer capacidad suficientemente demostrada para montar seis páginas en seis horas.

La categoría de Oficio 4º Montador se mantiene por Convenio para aquellas personas de la planta de la Empresa que no hayan podido superar las pruebas de Oficio anterior, pero demostrarán su capacidad suficiente a la Oficina de Dirección Técnica, para alcanzar los niveles de los estudios Montador de la categoría práctica. Se entiende por capacidad suficiente la capacidad de montar seis páginas en seis horas.

**Artículo 23
Beneficio del turno de cierre**

Se entiende por beneficio de cierre la terminación de periódicos diarios antes de la jornada laboral que establece la Ordenanza Laboral del Trabajo en Prensa, y sin merma de la misma, y se considera como "el espíritu de cierre" de los trabajadores.

El primer día en la prensa se produce en cada sección cuando finalizan las más tardías las tareas de la primera edición. El segundo día se entiende efectuado cuando el primer día en la prensa es revisado y autorizado por el responsable de Redacción para su distribución.

Los distintos turnos se corresponderán con el objeto de que puedan distribuirse las tareas equitativamente. El beneficiario de cierre queda para su aplicación conforme a la apreciación de los regentes que directamente regulan el beneficio de los turnos según la marcha de la producción en las distintas secciones, procurando que sea dentro del mayor número de trabajadores posible.

Excepcionalmente, el turno hasta las 5,30 horas cubrirá ese horario cuando las necesidades de información y de la producción lo precisan.

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

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

En Oficinas se aplicará este beneficio cuando se finalicen las tareas de manipulado y distribución en el puesto de trabajo de la planta de Oficinas, dejando las máquinas en perfectas condiciones de funcionamiento y limpia dentro de su competencia.

Jueves 3 julio 1986**CAPÍTULO III****Regimen de Personal****SECCIÓN PRIMERA. Admisión de Jóvenes****Artículo 24**

Corresponde a Promoción de Información S.A., con carácter exclusivo, la admisión e ingreso de personal a través de la contratación externa, al efectivo de que se cumplen las disposiciones legales sobre empleo.

No obstante lo anterior, dará la cobertura de plazas vacantes que afecten hasta jefes de sección de producción, secretaría, como regla general, el siguiente concurso interno. De acuerdo con el artículo 33. Sólo en su subsiguiente de que no figuraran ciertas causas advertidas por el procedimiento ilícito o existan razones de suministro de plantilla, se llevará a cabo la contratación de personal interno, previo conocimiento del Comité de Empresa, quien podrá proponer a los candidatos que consideren oportunos fundamentalmente, y respectando las disposiciones que atañen al parágrafo primero de este artículo.

En los supuestos de que a la Empresa para la realización de plazas profesionales para regular la actividad de su candidato a ingreso en PB.III, se procederá a constituir un tribunal compuesto por dos representantes de la Dirección elegidos y dos vocales designados o superior categoría de la vacante o destino de que acreditarse la calidad de personal de la Empresa. Si uno de los tres representantes o vocales no estuviera disponible, se extenderá por escrito por la Comisión de Empresa. Los demás vocales que figuren en el expediente se extinguirán al número de plazas establecidas en PB.III, para garantizar la independencia de los trabajadores más en general, sin necesidad de realizar un nuevo examen.

La cobertura de plazas de trabajo en la fundación y contratación del personal periodístico es competencia exclusiva del Director de la Prensa.

A fin de que los trabajadores de planta de Prensa estén enterados para convocatoria de plazas para el mes, estos deberán ser anunciantes con el Servicio de Personal en las mismas condiciones de publicidad que los convocados establecidos internos.

Artículo 25

La solicitud de ingreso habrá de cursarse en la empresa, con a estos efectos proporcionada a la Empresa los datos con los que tiene en su poder para el manejo de su actividad profesional y compromiso por parte del solicitante, por la cual se le da la autorización para la contratación y cumplimiento del contrato de trabajo sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que puedan corresponder.

SECCIÓN SEGUNDA. Proceso de Selección**Artículo 26**

De acuerdo con la discusión que ha tenido en la materia, es facultad exclusiva de la Empresa todo o parte de su actividad la función de selección y prueba de aptitud de los nuevos ingresos.

En la finalidad de que PB.III, se establecerá en el apartado 2º del artículo 24 de este Convenio. Para lo más exacto cumplimentar el procedimiento a seguir en la realización de esta clase de selección será lo siguiente:

1. Entregar el documento y ordenar la elaboración de un breve examen propuesto por la Dirección, que se efectuará conforme al mismo. No cumpliendo hasta el momento del acto de examen.

Entregar y certificar de acuerdo a las características de las tareas respectivas.

2. Inmediatamente antes de proceder al acto de examen, el Tribunal previsto en el trámite artículo 24 apartado 3º se reunirá, y ordenará el examen cerrado que contiene el examen, del que en su actual momento se hará entrega a Tribunal. Este procederá a examinar, valorando sus resultados y manteniendo de todo su resultado, de acuerdo a lo que se hará entrega al Servicio de Personal, quien actuara de secretaria.

SECCIÓN TERCERA. Contratación y periodo de prueba**Artículo 27**

Una persona que sea admitida para trabajar en la Fundación de Periodistas S.A., tendrá un contrato de trabajo que no sea de duración indefinida por la ley, para los contratos específicos.

Para que responda a los cambios de actividad que se produzcan en la formación y desarrollo de trabajos en prácticas se formularán acuerdo en el Art. 11 del Estatuto de los trabajadores y se establecerán las condiciones de sustitución.

La duración del período de aprendizaje y del trabajo en prácticas será la señalada por la ley, aunque no sea en la Empresa, en los suscitos que se consideren procedente, pudiendo adoptar dicho plazo.

No obstante lo anterior, se establecerá un máximo de 60 contratos de trabajo en prácticas en la Prensa, no se admitirán en ningún caso, más de 60 años cumplidos al momento de que se haya ejecutado el Art. 26 del presente Convenio. Los contratos se formularán por un período de un año, pudiendo renovarse hasta el año indicado, en que causarán caída de permanencia, a la fecha como límite el personal del contratado recibirá una remuneración equivalente, como mínimo al 70% del salario ordinario o lo establecido en el presente Convenio para el período de prueba.

En el caso de que la Dirección de la Prensa estimase solicitudes de personas hijas de la planta, que están en desvinculación laboral o en la Prensa, aunque conservaran su salario ordinario y no fueran miembros de su categoría, si este fuese casado o viudo, su situación como Redactor en prácticas sera evaluada, con el fin de que la remuneración equivalente, como mínimo al 70% del salario ordinario o lo establecido en el presente Convenio para el período de prueba.

En el caso de que la Dirección de la Prensa estimase solicitudes de personas hijas de la planta, que están en desvinculación laboral o en la Prensa, aunque conservaran su salario ordinario y no fueran miembros de su categoría, si este fuese casado o viudo, su situación como Redactor en prácticas sera evaluada, con el fin de que la remuneración equivalente, como mínimo al 70% del salario ordinario o lo establecido en el presente Convenio para el período de prueba.

Artículo 28

En el caso de que la Dirección mantenga el sistema de prueba, de acuerdo con la Universidad, la condición de admisión irá referida a un período de tiempo improrrogable y, una vez transcurrido este, se someterá a decisión de que el trabajador continue en la empresa mediante alguna modalidad de contrato laboral, no en prácticas o prueba. En ambos casos, la Dirección será la que en su actual momento, de acuerdo a lo establecido en el Art. 26 del presente Convenio, los contratos se formularán por un período de un año, pudiendo renovarse hasta el año indicado, en que causarán caída de permanencia, a la fecha como límite el personal del contratado recibirá una remuneración equivalente, como mínimo al 70% del salario ordinario o lo establecido en el presente Convenio para el período de prueba.

Artículo 29

Los ingresos se considerarán medios de trabajo de acuerdo con la Universidad, la condición de admisión irá referida a un período de tiempo improrrogable y, una vez transcurrido este, se someterá a decisión de que el trabajador continue en la empresa mediante alguna modalidad de contrato laboral, no en prácticas o prueba. En ambos casos, la Dirección será la que en su actual momento, de acuerdo a lo establecido en el Art. 26 del presente Convenio, los contratos se formularán por un período de un año, pudiendo renovarse hasta el año indicado, en que causarán caída de permanencia, a la fecha como límite el personal del contratado recibirá una remuneración equivalente, como mínimo al 70% del salario ordinario o lo establecido en el presente Convenio para el período de prueba.

Quedará en todo caso en suspensión el período correspondiente como consecuencia de la situación de incapacidad laboral transferida en cualquier de sus contingencias, lo que también se considera de acuerdo expresamente en el contrato. De plazos peculiares de cara conocimiento al candidato en el momento de la admisión y antes de la firma del contrato.

Artículo 30

Toda persona que resulte seleccionada para el puesto de trabajo en PB.III, cuando en su caso de enfermedad o incapacidad, sea hospitalizada, tiene el derecho de permanecer en el Servicio de Personal por cuenta, con el plazo de tres meses.

El tiempo más de cinco días sujeto a la revisión del Comité de Empresa.

Si el trabajador no se reincorpora dentro de los tres meses, se le considera abandonado.

Artículo 47**Plus de Trabajos Pocoños**

El Plus de Trabajos Pocoños Tóxicos y Peligrosos quedará fijado, hasta el momento, para los Motoristas que habitualmente tengan de circular en ciudad en inclemencia, y se establece para 1986 en la cuantía mensual de 6.050 pesetas, y para 1987 en la que resulte de incrementar este en un porcentaje equivalente al 80% del aumento del IPC en 1986.

Este plus se asignará igualmente a aquellos otros puestos de trabajo que determine el Comité de Seguridad y 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 agrada en el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, 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 o matinal, que debe confeccionarse precisamente durante la noche.

De acuerdo con lo anterior, la cuantía del mencionado Plus de Nocturnidad, que se calculó 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 periodo de su devengo, será igual, pasando a tener para 1986 las siguientes vueltas:

- 30.06 pesetas/mes para los trabajadores que tengan asignada su jornada laboral durante tres horas o más en periodo nocturno;

- 15.040 pesetas/mes si la jornada asignada comprende dos horas o más, pero menos de tres;

- 9.013 pesetas/mes si la jornada asignada comprende una hora o más, pero menos de dos, no percibiendo el plus si la asignación es de menos de setenta minutos.

Estas cantidades para 1987 serán las que resulten de incrementar las de 1986 en un porcentaje equivalente al 80% del aumento del IPC en 1986.

Esta retribución se percibirá durante las vacaciones reglamentarias y en cualquiera de las contingencias por incapacidad laboral transitoria, proporcionalmente al tiempo que se lleva cubriendo la nocturnidad, con referencia al periodo 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 planta y los turnos en el periodo de verano, los trabajadores designados a modificar su horario por las razones de servicio dichas percibirán el Plus de Nocturnidad que habrían venido cubriendo 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 11.785 pesetas brutas, cualquiera que sea su categoría, por domingo trabajado. Dicha indemnización se percibirá asimismo en caso de no poder acudir al trabajo en domingo por I.C.T., hasta un máximo de tres veces por año.

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

- Domingo real: día y medio de descanso más 11.785 pesetas, o bien horas extraordinarias festivas más 11.785 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 y horas extras festivas;

- El otro día de descanso: horas extraordinarias normales o un día de descanso.

Las cantidades que figuran en los párrafos anteriores tendrán, para 1987, un valor igual al que resulte de incrementar las mismas en un porcentaje equivalente al 80% del aumento del IPC en 1986.

Artículo 50**Plus del VIII Convenio**

El Plus del VIII Convenio quedará englobado, a partir del 1 de enero de 1986, en la Retribución Personal, formando parte del Salario Ordinario y Fijo de cada trabajador.

Artículo 51**Plus del IX Convenio**

El Plus del IX Convenio forma parte del Salario Ordinario y Fijo. Su cuantía, a partir del 1 de enero de 1986, viene determinada por categorías en la tabla que se establece a continuación:

CATEGORÍA	PTAS./MES
1. Aprendices, Aspirantes y Botones	5.627
2. Peones	9.296
OFICIOS PROPIOS Y ADMINISTRACIÓN	
1. Jefe de Taller o Regente y Jefe Sección 1º	19.063
2. Jefe de Sección 2º	17.665
3. Jefe de Sección 3º	16.374
4. Jefe de Negociado, Programador, Jefe Teléx y Técnico de Mantenimiento Electrónico	14.535
5. Secretarías de Dirección	13.814
6. Técnicos de Diseño, Jefes de Equipo y Documentalistas	13.288
7. Corretores, Oficiales 1º, Operadores y Encargado de Almacén	11.905
8. Oficiales 2º, Atendentes, Perfornistas, Motoristas y Telefonistas	10.400
9. Oficiales 3º, Aux. Administrativos y Subalternos	9.486
TECNICOS	
1. Jefe de Servicio 1.1	23.664
2. Jefe de Servicio 1.2	21.941
3. Jefe de Servicio 1.3	20.608
TECNICOS DE REDACCION	
1. Redactor Jefe	27.710
2. Jefe de Sección o Área	25.503
3. Subjefe de Sección o Área	22.451
4. Redactor Libre Disposición y cargos asimilados	20.338
5. Redactor Titulado y cargos asimilados	15.316
6. Ayudantes Preferentes	11.905
7. Ayudantes	10.400

Este plus, a partir del 1 de enero de 1987 quedará englobado en la Retribución Personal formando parte del SCF de cada trabajador, estableciéndose una nueva tabla para 1987 resultante de aplicar a los Salarios Ordinarios y Fijos de 1 enero de 1986 el 110% del incremento del IPC en 1986.

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 1986 se pactan las siguientes cantidades por categoría profesional y concepto retributivo:

CATEGORÍA	PRIMERAS	NOCTURNAS O FESTIVAS	FESTIVAS Y NOCTURNAS
1. Jefe Taller, Regente y Jefe Sección 1º	3.096	3.209	4.153
2. Jefe Sección 2º	2.762	3.020	3.729
3. Jefe Sección 3º	2.552	3.064	3.432
4. Jefe Negociado, Programador, Jefe Teléx y Técnico de Mantenimiento Electrónico	2.295	2.254	3.024
5. Secretarías de Dirección	1.853	2.223	2.502
6. Técnicos Diseño y Jefe Equipo, Documentalista	2.085	2.502	2.803

CATEGORÍA	PRIMERAS	NOCTURNAS O FESTIVAS	FESTIVAS Y NOCTURNAS
7. Corrector, Oficial 1º, Operador y Enc. Almacén	1.853	2.223	2.502
8. Oficial 2º, Atendedor, Perfornista, Motorista y Telefonista	1.528	1.834	2.055
9. Oficial 3º, Auxiliares Administrativos, Subalternos	1.368	1.642	1.838
10. Peones	1.303	1.500	1.751

Estas cantidades para 1987 serán las que resulten de incrementar las de la tabla anterior en un porcentaje equivalente al 80% del aumento del IPC en 1986.

Si un trabajador con horario de noche se ve obligado a seguir trabajando ya de día, después de las seis de la mañana, 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 legislación oficial de retribuciones por este concepto o acumuladas para su disfrute como días de permiso, a 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 aquello 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 infallible.

Artículo 53**Prolongación de Jornada**

La Prolongación de Jornada solo se conservará donde esté demostrada la absoluta necesidad de su mantenimiento, al menos durante la vigencia del Convenio. Su apogeo se efectuará en todos los turnos, ordinarios y extraordinarios, 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 cuenta a su percepción, una vez haya dejado de efectuarla.

Su cuantía mensual, por cada hora trabajada y categoría, será la siguiente para 1986:

— Oficial de 1º y asimilados	27.717 Pes.
— Oficial de 2º y asimilados	18.096 Pes.
— Oficial de 3º y asimilados	16.493 Pes.

Estas cantidades para 1987 serán las que resulten de incrementar las de 1986 en un porcentaje equivalente al 80% del aumento del IPC en 1986.

Artículo 54**Brigada de Incendios**

Todos los componentes de la Brigada de Incendios percibirán la cantidad de 50.000 céntimos mensuales por el concepto indicado, lo que les obliga a acudir a cuantos auxilios 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 aprobables y no recuperables. Al personal a quien corresponda trabajar en las festividades podrá compensarse económicamente dicha labor, aumentándose el periodo de vacaciones anuales reglamentarias o distribuir los días trabajados en otras fechas del año que dé una antelación de interés. 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 infallible.

En los supuestos en que se haya acordado remunerar las festividades trabajadas, ello se efectuará en la nominación siguiente a la del mes en que se realizarán 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 disfrutar se acumularan excepcionalmente en un mes concreto, haciendo con ello peligrar la producción, la representación del personal y la dirección afectada procederán a establecer la oportuna distribución entre los peticionarios.

Todos los personas que por necesidades de producción tiene obligación de trabajar habitualmente todos los festivos, si uno de estos coincide con cualquiera de sus días de descanso semanal, se cumplirá por otro día no festivo.

Artículo 56**Pagas extraordinarias**

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 al 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 pagas estarán siempre referidas al semestre anterior a su devengo y por el tiempo trabajado en dicho periodo, que será el que calcule 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 apogeo 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 varía 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 periodo anual reglamentario de vacaciones, calculado conforme se especifica en el Capítulo V de este Convenio, no podrá ser compensado en metálico, excepto en los casos de baja definitiva o temporal por Servicio Militar, así como en los supuestos de excedencia.

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 12 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 implicuen pasar la noche fuera del lugar de su residencia habitual, se abonarán por la Empresa la totalidad de los gastos ocasionados y justificados.

En concepto de kilometraje en los casos en que, 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 18 pesetas por kilómetro.

Esta cantidad será revisada incrementándose en el mismo porcentaje en el que lo haga el precio de la gasolina de 97 octanos.

- b) Seguro de riesgos como permanente.
 1. De incapacidad parcial total y permanente. Se garantiza el pago de dos millones de pesetas al propio asegurado en caso de que este sufra una invalidez profesional total y permanente que le impida para el futuro su ejercicio habitual.
 2. De invalidez total y permanente. Se garantiza el pago de dos millones de pesetas, además de los establecidos en el punto anterior (total cuatro millones de pesetas) al propio asegurado en caso de que este sufra una invalidez total y permanente que le impida completamente para realizar cualquier trabajo lucrativo.

3. De fallecimiento sostenido. 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 la Empresa y trabajador a partes iguales.

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

En los casos de desempeño de actores informáticos, la Empresa se compromete, igualmente, a cubrir los riesgos excluidos en el Seguro Complementario, en los puntos II y III del apartado 2 del artículo 31 del anexo III de la Orden Ministerial de 24 de enero de 1977, por la cual 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

Anexo 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 de 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 a del cumplimiento de lo pactado.

Las decisiones se tomarán en el plazo de 10 días, contados a partir de la fecha en que le sea sometido un asunto, y los acuerdos de los que consten aquéllas serán tomados por mayoría simple. Si el acuerdo no se produjera, se remitirá o 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 nubre la decisión.

ANEXO I ESTATUTO DE GARANTIAS SINDICALES

El presente Estatuto estará vigente durante el X 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 X Convenio elegidos por los Comités de Centro respectivos y 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 Prenda diaria; sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción, las 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, cierrres 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, asociación 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 la Empresa que cuenten, 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:

- a) Recibir información previa que afecte a su Centro de Trabajo, relativa a reestructuraciones, modificaciones de jornadas, trámites de instalaciones, planes de formación, etc.
- b) Contratar y asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social así como el respeto de los pactos, condiciones y 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 Delegada de Personal, en su defecto, de los responsables locales 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 deberá de ser informado previamente, cualquiera que sea su causa.

f) Correspondiente, a los Comités de Centro al ejercicio de todas las funciones que la legislación vigente encomienda a los representantes de los trabajadores de cada Centro de Trabajo, sufriendo interponer ante los Organismos y Tribunales competentes las reclamaciones y acciones que estimen convenientes para la defensa de los intereses y derechos de sus representados.

SEXTA. Los trabajadores de PRISA tienen derecho a reunirse en asamblea. La asamblea deberá ser convocada por el Comité de Centro, el Comité Intercentros a por un número de trabajadores que 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 acordara con ella las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

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

La Empresa solo 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 avanzado el resarcimiento.

En cualquier caso, el Comité petitorio negociará en concreto la hora y duración estíntica de la asamblea, a fin de minimizar los menores trastornos posibles a la producción.

OCTAVA. Los trabajadores elegirán 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 susentarse del trabajo durante el tiempo estínticamente necesario para el desempeño de sus funciones con el límite de 25 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 40 horas al mes, que serán retribuidas, para atender a sus funciones representativas. Asimismo, podrán obtener hasta un total de 15 días de permiso al año, no retribuidos, y con igual finalidad. El disfrute de las horas y días indicados será notificado y justificado preventivamente 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 sitios el 10% de la plantilla, por lo que respecta a su actuación dentro del local sindical, para 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, asambleas, 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 diudicada.

Las Centrales Sindicales legalmente reconocidas que superen en sitios 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 extranjeras a la planta de PRISA, al objeto de que participen en algunas actividades de las Secciones Sindicales, deberán ser autorizadas por la Dirección de la Empresa y someterse a su consideración con una antelación de 48 horas. Las autorizaciones se concederán en casos excepcionales, a criterio de la Empresa.

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

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

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

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

No se admite en ningún caso la propaganda autocaducativa, la propaganda anónima y la constitución de infracciones al orden jurídico vigente.

Los textos de propaganda estarán expuestos un máximo de siete días, salvo autorización en contrario, y será responsable la persona que no se ajuste a las normas anteriores.

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

Para la distribución de folletos y, en general, propaganda individual se suministrarán repisas o re-duplicados junto a los tableros de "libre expresión". Podrá hacerse la distribución en los puestos de trabajo en ocasiones relevantes sin perjudicar el normal desenvolvimiento de la producción.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

17693

ORDEN de 21 de abril de 1986 sobre otorgamiento de concesión administrativa a «Gas y Electricidad, Sociedad Anónima», para el servicio público de suministro de gas propano en el conjunto de viviendas denominado «Randemar», en el término municipal de Calviá (Baleares).

Ilma. Sra.: Don Miguel Pocovi Juan, en nombre y representación de la Empresa «Gas y Electricidad, Sociedad Anónima» (GEESA), ha presentado a través de la Dirección General de Industria de la Consejería de Comercio e Industria de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, solicitud de concesión administrativa para el servicio público de suministro de gas propano por canalización, mediante instalaciones distribuidoras de G.L.P., en el conjunto residencial denominado «Randemar» en el término municipal de Calviá (Baleares) a cuyo efecto ha presentado la documentación técnica correspondiente.

Características de las instalaciones: Las características de las instalaciones serán básicamente las siguientes:

El centro de almacenamiento estará constituido por un depósito enterrado con capacidad útil para 5.300 kilogramos de gases licuados del petróleo, con los correspondientes accesorios y dispositivos de seguridad, y por un equipo vaporizador.

La red de distribución estará formada por tubería enterrada de acero estirado en frío sin soldadura, siendo la presión de servicio de 1,5 a 2 kilogramos/centímetros cuadrados.

Finalidad de las instalaciones: Mediante las citadas instalaciones se distribuirá gas propano para usos domésticos y comerciales.

Presupuesto: El presupuesto de las instalaciones asciende a 2.401.451 pesetas.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente instruido al efecto,