

Categorías	Laborables Pesetas	Domingos y festivos Pesetas
Delineante Proyectista	675	1.573
Delineante	632	1.171
Calcedor	545	1.009
Ayudante Oficina Técnica	545	1.009
Conductor	632	1.171

**ANEXO 3
DIETAS
(Año 1985)**

	Pesetas
Técnicos Superiores, Técnicos Medios asimilados y Jefes Administrativos 1. ^a	6.250
Técnicos Medios, Jefes Administrativos 2. ^a y Prosector Jefe de Equipo	5.370
Otras categorías	3.673
Conductor cobrando plus de kilometraje	2.780

DESGLOSE DE LA DIETA

	Dieta de 6.250 ptas.	Dieta de 5.370 ptas.	Dieta de 3.673 ptas.	Dieta de 2.780 ptas.
Alojamiento y desayuno	2.700	2.100	1.333	1.300
Comida	1.775	1.635	1.170	740
Cena	1.775	1.635	1.170	740
	6.250	5.370	3.673	2.780

**ANEXO 4
PROMOCIONES AUTOMÁTICAS
(Año 1985)**

Auxiliar administrativo de 2.^a a Auxiliar administrativo de 1.^a
Auxiliar administrativo de 1.^a a Oficial administrativo de 2.^a
Oficial administrativo de 2.^a a Oficial administrativo de 1.^a-B.
Auxiliar de Laboratorio «B» a Auxiliar de Laboratorio «A».
Calcedor a Delineante «B».

RELACION DE PLUSES E INCENTIVOS AÑO 1985

Plus de antigüedad: Importe de cada bienio o trienio, 20.180.
Complemento personal: El complemento personal que perciben los trabajadores se incrementará en un 7,3 por 100.
Plus de distancia: A cada kilómetro se aplicará el importe de 2.946 pesetas al año.
Incentivos: El personal con categoría de Conductor podrá optar de forma alternativa entre la dieta de 3.673 pesetas/día o por la percepción de 3,46 pesetas por kilómetro recorrido y la dieta de 2.780 pesetas/día.
Plus de vacaciones: Importe por día, 1.612 pesetas.
Gastos de comida: Los trabajadores del centro de Madrid, por cada uno de los días de trabajo en la oficina que se realice en jornada partida, percibirán 638 pesetas.

23110 RESOLUCION de 15 de julio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «La Editorial Católica, Sociedad Anónima-Periódico HOY».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «La Editorial Católica, Sociedad Anónima-Periódico HOY», que fue suscrito con fecha 8 de mayo de 1986, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la referida Entidad en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 15 de julio de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «LA EDITORIAL CATOLICA, SOCIEDAD ANONIMA - PERIODICO HOY»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito del Convenio*.-El ámbito del presente Convenio Colectivo afecta al Centro de trabajo de «Edica, Sociedad Anónima», en Badajoz y sus Delegaciones.

Afectará a la totalidad del personal de plantilla que preste sus servicios en el «Diario HOY», quedando excluidos los cargos directivos a partir de Jefes de Departamentos en Administración y Redacción, y el Jefe de Producción en Talleres, con quienes la Empresa haya concertado o concierte un contrato verbal o escrito a petición de una cualquiera de las partes.

Art. 2.º *Vigencia*.-Sus normas regirán hasta el día 31 de diciembre de 1986 y sus efectos se aplicarán desde el día siguiente a la fecha de su registro oficial correspondiente. Los incrementos salariales tendrán efectos a partir del día 1 de enero de 1986, los aumentos retributivos señalados en el artículo 13.

El presente Convenio sustituye a todos los efectos al registrado con fecha 10 de julio de 1985 para el Centro de «Edica, Sociedad Anónima-Periódico HOY».

Art. 3.º *Prórroga*.-El Convenio se prorrogará por años naturales de no mediar denuncia expresa de las partes.

Denunciado el Convenio por una de las partes, ambas se comprometen a fijar en el plazo máximo de un mes, como establece la Ley, un calendario de negociación para revisar las materias denunciadas.

Art. 4.º *Ordenanza de trabajo aplicable*.-Todo el personal, cualquiera que sea su categoría y funciones, continuará incluido como hasta ahora en la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa y estará obligado a realizar todas las tareas, sin exclusión, que le ordenen sus superiores dentro de los cometidos propios de su competencia profesional que marca dicha Ordenanza.

Art. 5.º *Causa de revisión*.-Será causa suficiente para que la representación social pueda pedir la revisión del presente Convenio el hecho de que por disposiciones legales de cualquier índole o rango se establezcan mejoras que sean superiores a la totalidad de las concedidas por este Convenio, consideradas en cómputo anual.

Art. 6.º *Absorción*.-Las mejoras económicas de naturaleza salarial que figuren en el presente Convenio serán compensadas o absorbidas por los aumentos de retribución que, directa o indirectamente y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por Convenio Colectivo de mayor ámbito o por disposición legal de cualquier índole o rango. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos establecidos por disposiciones legales futuras, únicamente serán aplicadas si, consideradas globalmente y en cómputo anual, resultan más favorables para el personal que las contenidas en este Convenio.

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

Art. 8.º *Comisión Paritaria*.-Para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de las normas contenidas en el Convenio, se formará una Comisión Paritaria, constituida por representantes de la Empresa y por cinco representantes elegidos por el Comité de Empresa de entre los miembros pertenecientes a la Comisión Negociadora de este Convenio. Los acuerdos se tomarán por unanimidad.

Serán funciones de la Comisión Paritaria los siguientes:

1. Vigilar el cumplimiento de los derechos y obligaciones asumidas por la Empresa y los trabajadores.
2. Ejercitar la conciliación en los conflictos de trabajo que se puedan derivar de la interpretación del contenido del Convenio.
3. Conocer las cuestiones que sobre los apartados anteriores le sean sometidas por las representaciones de los trabajadores y la Empresa.

4. Elevar consulta ante la autoridad laboral competente sobre los puntos que precisen aclaración.

Las reuniones de esta Comisión tendrán lugar en el Centro de trabajo de Badajoz.

CAPITULO II

Organización del trabajo

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

Art. 10. *Funciones de la Dirección de la Empresa.*—La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las atribuciones que le confiere la legislación vigente. No obstante, deberá atenderse en todo momento en su actuación al respeto de las competencias que el Comité de Empresa, como representación de los trabajadores, tiene específicamente atribuidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

Se reconocen como facultades de la Dirección de la Empresa.

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

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

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

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

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

6. La amortización de plazas, cuando queden vacantes por baja voluntaria, jubilación o fallecimiento de sus titulares, así como los ceses convenidos, si no es necesaria su provisión como consecuencia de la racionalización del trabajo, mecanización y modernización de equipos o nuevos métodos o procesos.

7. La movilidad y redistribución del personal de la Empresa dentro del Centro de trabajo, en función de las necesidades de la organización, de la mecanización y modernización de equipos o de la producción. En caso necesario se concederá al personal afectado el correspondiente período de adaptación y/o formación.

Art. 11. *Obligaciones de la Dirección de la Empresa.*—A) Participación del personal.

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

2. Se especificarán las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, debiendo interpretarse la relación de tareas como el área habitual de responsabilidad para un puesto de trabajo.

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

B) Mantenimiento de categoría y retribución.

El personal excedente que, como consecuencia de la aplicación de las técnicas de racionalización fuese acoplado a otros puestos de trabajo de inferior nivel, conservará la categoría y sueldo que viniese disfrutando. Para la elección de turnos de trabajo prevalecerá la antigüedad en la categoría en el nuevo puesto de trabajo.

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

C) Mantenimiento de la relación laboral.

Las medidas que puedan adoptar la Dirección, en virtud de las facultades que le otorgan los artículos 10 y 11 del presente

Convenio Colectivo, no supondrán en ningún caso extinción o suspensión de la relación jurídica laboral de los trabajadores por parte de la Empresa.

RÉGIMEN DE PERSONAL. SECCIÓN PRIMERA

Retribuciones

Art. 12. *Conceptos.*—Las retribuciones del personal incluido en el ámbito del presente Convenio serán las siguientes:

1. Percepciones de carácter salarial.

1.1 Salario base.

1.1.1 Salario afecto a pluses.

1.1.2 Salario no afecto a pluses.

1.2 Complementos salariales (conceptos comunes). Personales.

1.2.1 Antigüedad.

Puesto de trabajo.

1.2.2 Nocturnidad.

Por calidad o cantidad de trabajo.

1.2.3 Plus de regímenes especiales.

De vencimiento superior al mes.

1.2.4 Pagas extras de junio y Navidad.

1.2.5 Paga extra de septiembre.

1.2.6 Paga de participación en beneficios.

1.3 Complementos salariales exclusivos para el personal de reparto.

1.3.1 Prima por número de ejemplares.

1.3.2 Plus por exceso de peso.

2. Percepciones no salariales.

2.1 Indemnizaciones o suplidos.

2.1.1 Plus de transporte.

2.1.2 Plus de jornada partida.

2.1.3 Gastos de calle.

2.1.4 Premio de cobranza de Repartidores.

Art. 13. *Aumento Convenio 1986.*—Se establece un aumento del 7,86 por 100 para todas las categorías profesionales sobre los salarios afectos a pluses, no afectos a pluses, complementos salariales, pluses de regímenes especiales.

Este aumento será computable para pagas extras y participación de beneficios y quedará incluido en indemnizaciones por enfermedad y accidentes y se percibirá en vacaciones y permisos retribuidos.

Cláusula de revisión salarial. En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 4.º del Acuerdo Económico y Social (AES).

Art. 14. *Salario afecto a pluses.*—Se entiende por «salario afecto a pluses» el determinado como base para el cálculo de los pluses de antigüedad y nocturnidad y en el que quedan incluidos los salarios bases reglamentarios y los pluses especiales reglamentarios de periodistas, correctores y teclistas de la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa.

Art. 15. *Antigüedad.*—El complemento personal de antigüedad señalado en el artículo 61 de la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa se computará a razón de cuatro trienios del 5 por 100 y sucesivos quinquenios del 5 por 100.

Los trienios y quinquenios se computarán en razón de los años de servicio prestados desde la fecha de ingreso en la Empresa, sea cual fuere el grupo profesional o categoría en que el trabajador estuviese encuadrado, incluido el tiempo de servicio como aspirante, embuchador o aprendiz.

El importe de la antigüedad se calculará sobre el «salario afecto a pluses».

Art. 16. *Nocturnidad.*—Se mantiene el plus de nocturnidad del 25 por 100 para todo el personal del turno de noche sobre el «salario afecto a pluses» y antigüedad, de las horas comprendidas entre las veintidós y las seis.

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

Este plus se aplicará también sobre el plus de antigüedad.

Art. 17. *Salario no afecto a pluses.*—Se entiende por «salario no afecto a pluses» aquel que no constituye base para el cálculo de los pluses de antigüedad y nocturnidad.

Art. 18. *Pluses de regímenes especiales.*—Quedan comprendidos en estos pluses los regímenes de libre disposición, dedicación exclusiva y dedicación especial.

Régimen de libre disposición: A iniciativa de la Dirección de la Empresa, y a propuesta del Director del periódico, basada en necesidad informativa, podrán convenirse entre la Dirección de la Empresa y uno o más redactores «la libre disposición», en los mismos términos que la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa regula esta modalidad y de conformidad con las condiciones que se estipulen en el contrato, si bien la cuantía de este plus se mantiene en un 50 por 100 sobre el salario afecto a pluses, antigüedad, nocturnidad y salario no afecto a pluses.

excepto la cantidad de 29.689 pesetas derivadas de pasados aumentos lineales no afectos a los pluses de regímenes especiales.

Si bien el plus responde a las características propias del trabajo periodístico, podrá aplicarse con carácter excepcional al personal de otros grupos profesionales que se encuentren en iguales circunstancias, a propuesta del Gerente.

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

La dedicación exclusiva comporta las siguientes condiciones:

Horario variable, de conformidad con las necesidades del trabajo.

No ejerce ninguna otra actividad lucrativa, tanto de carácter público como privado.

Su tiempo de trabajo será como mínimo de cuarenta horas semanales. Con esta percepción queda también retribuido el trabajo que se realice por encima de esas cuarenta horas semanales, siempre que no exceda de los límites legales señalados para la realización de horas extras.

La cuantía de este plus será del 70 por 100 sobre los mismos conceptos que para el cálculo del plus de libre disposición.

Régimen de dedicación especial: Cuando las características de un trabajo asignadas a un empleado requieran permanentemente un tiempo habitual de trabajo superior a la jornada normal establecida en cómputo semanal, trimestral, semestral o anual, a propuesta del Gerente o Director del periódico, podrá concertarse entre la Dirección de la Empresa y dicho trabajador un pacto por el que se le reconozca un complemento retributivo por ese mayor tiempo de trabajo.

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

El exceso de horas convenidas por encima de la jornada reglamentaria se calculará proporcionalmente sobre los mismos conceptos que para el cálculo del plus de libre disposición. A efectos de este cálculo, se computará la cantidad lineal de 3.570 pesetas, incrementada con la antigüedad correspondiente en cada caso. Sobre el importe resultante se aplicará el recargo del 50 por 100.

Art. 19 *Plus de transportes.*—Se percibirá por plus de transporte la cantidad de 220 pesetas diarias, procedente de Convenios anteriores. Este importe se abonará mensualmente durante todos los días del año, excepto domingos, y no estará sujeto a ningún otro concepto retributivo, cualquiera que sea su naturaleza o clase.

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

Art. 20 *Plus de jornada partida.*—Solo se abonará el plus de jornada partida cuando las necesidades del trabajo exijan que la jornada normal reglamentaria de seis horas, establecida en el artículo 32, se divida en dos períodos.

El personal que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo se encuentre en cualquiera de los regímenes especiales de trabajo y tenga asignado el plus de fraccionamiento de jornada continuará percibiéndolo a título personal, en tanto tenga fraccionada su jornada.

Se mantiene el plus por fraccionamiento de jornada en 145 pesetas día efectivo de trabajo.

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

Art. 21 *Gastos de calle.*—Los empleados de calle que, en ejercicio de sus obligaciones profesionales hayan de realizar asiduamente gastos menudos que, por su carácter, no son propios para cobrar una vez que se produzcan, percibirán en concepto de gastos de representación 4.525 pesetas por cada uno de los doce meses del año.

Esta cantidad dejará de ser percibida por el interesado en el momento en que cese en las funciones que lo motivan.

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

Art. 22 *Prima por número de ejemplares.*—Se mantiene la prima por número de ejemplares y por día de trabajo, de acuerdo con la siguiente escala:

De 121 a 140 ejemplares, inclusive, el 15 por 100 sobre el salario base reglamentario vigente.

Más de 140 ejemplares, el 30 por 100 sobre el salario reglamentario vigente.

El número de ejemplares se refiere a la media mensual. Circulación, en cualquier momento, podrá hacer los reajustes de carrera que considere necesarios para mejorar el servicio de reparto, procurando, en la medida de lo posible, tener en cuenta las circunstancias personales que concurren en cada caso.

Art. 23 *Plus por exceso de peso.*—Seguirá abonándose el plus por exceso de peso por igual importe al que venía abonándose, con el incremento del 7,86 por 100.

Art. 24 *Premio de cobranza.*—Se mantiene el premio de cobranza en las mismas condiciones actuales establecidas por la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa, en el supuesto del cobro de las suscripciones.

Art. 25 *Pagas de junio y Navidad.*—Las pagas reglamentarias señaladas en el artículo 62 de la vigente Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa se determinarán sobre el total de percibos por: «Salario afecto a pluses», «antigüedad», «nocturnidad» y «salario no afecto a pluses».

Asimismo serán incluidos los pluses de los regímenes de libre disposición, dedicación exclusiva y dedicación especial, en su caso.

Art. 26 *Paga de septiembre.*—La cuantía de esta paga extra equivaldrá a treinta días de retribución total de percibos del «salario afecto a pluses», «antigüedad», «nocturnidad» y «salario no afecto a pluses», así como los regímenes de libre disposición, dedicación exclusiva y dedicación especial, en su caso.

Su percibo va unido a las siguientes condiciones:

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

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

Art. 27 *Paga de participación en beneficios.*—La paga de participación en beneficios, señalada en el artículo 65 de la vigente Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa, se determinará por el importe del 8 por 100 de los siguientes conceptos, en cómputo anual:

- Salario afecto a pluses.
- Antigüedad.
- Nocturnidad.
- Salario no afecto a pluses.
- Pagas extras de junio y Navidad.
- Paga extraordinaria de septiembre.
- Regímenes de libre disposición, dedicación exclusiva y dedicación especial.

Art. 28 *Horas extraordinarias.*—La realización de horas extraordinarias se ajustará a lo establecido en la legislación vigente. Su retribución se efectuará de acuerdo con lo previsto en el artículo 35,1, del Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección y el Comité de Empresa coinciden en los efectos positivos que puedan derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales y sus sustitución por nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes.

En los casos de pedidos imprevistos o períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural, se podrán realizar las horas extraordinarias necesarias, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

En este sentido, y dado que las circunstancias del trabajo en Prensa determinan que en ocasiones las exigencias del trabajo requieran la realización de una jornada superior a lo normal, y dejando a salvo la voluntariedad de los trabajadores para aceptar la realización de las horas extraordinarias que la Empresa les proponga, al inicio de la jornada, cuando sea previsible, o con la mayor antelación posible, ambas partes manifiestan su voluntad de que se realicen, dentro de los límites legales, las necesarias para la salida del periódico, cuando se den las circunstancias especiales e imprevistas.

Al mismo tiempo, ambas partes acuerdan la realización de las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de pérdida de materias primas.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y la distribución por secciones.

La realización de horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador en el parte correspondiente.

Art. 29 *Trabajos en días festivos.*—Los trabajos en días festivos señalados en el calendario laboral de la provincia serán abonados como horas extras en días laborables. La festividad del Patrón de Artes Gráficas y los días 24 y 31 de diciembre quedan asimilados a día festivo.

Los operarios que trabajen en días festivos estarán obligados, siempre que fuese necesario, a desarrollar sus funciones en cual-

quiera de las publicaciones periódicas que se realicen en el periódico «Hoy». La Dirección de la Empresa procurará adelantar o retrasar dichos trabajos, a fin de que no coincidan en día festivo; si bien, la Empresa, oído el Comité de Empresa, comunicará las publicaciones que tengan, al menos, periodicidad trimestral. Si hubiera modificaciones, se informará antes del comienzo del mes.

Cuando se disfrute de los dos días por cada festivo trabajado y no percibido, con un máximo de cinco días festivos, la Dirección de la Empresa, determinará si debe o no suplirse.

Los trabajos normales realizados en estos días se abonarán de conformidad con lo dispuesto en el párrafo primero, el importe de media jornada, cuando se trabajen hasta tres horas, y toda la jornada, cuando se realicen más de tres horas.

Cuando en estos días se produzcan horas extraordinarias, se abonarán, si fueran diurnas, con el 80 por 100 de recargo las dos primeras y con el 100 por 100 las restantes. Si el trabajo extraordinario se efectúa de noche, se abonarán estas horas extraordinarias en su totalidad con el 100 por 100.

Art. 30. *Descanso por acumulación.*—Se establece la posibilidad de no trabajar los sábados, o cualquier otro día, cada dos semanas, con las siguientes condiciones:

1.^a Se mantendrá la jornada en treinta y seis horas, compensándose el día no trabajado con aumento de la jornada en los días restantes.

2.^a No podrá disminuirse el volumen de producción ni la productividad.

3.^a No se producirán retrasos en la entrega de los trabajos ni disminución en la calidad de los servicios.

4.^a No se producirán por dicho motivo horas extraordinarias ni influirá, directa o indirectamente, en el encarecimiento de costos.

La Dirección de la Empresa podrá cancelar, previo informe de la representación laboral, la autorización concedida a cualquier departamento o sección si no se cumplen los requisitos anteriores.

Consecuentemente, esta medida no es aplicable a todos los grupos, departamentos o secciones, si bien no se excluye, a priori, a ninguno de ellos, su efectividad depende del cumplimiento de las condiciones señaladas.

Concedida la correspondiente autorización, en ningún caso podrá ser invocada por los interesados ni por quienes no estén afectados por ello como justificación para obtener otras compensaciones.

Corresponde conceder las autorizaciones:

Director, para el personal de Redacción y Gerente, para el de Administración, Talleres y Subalternos.

Los Directores, Gerente o Jefes de Departamento, en su caso, una vez oídas las representaciones laborales del personal afectado, elevarán sus propuestas a la Dirección de la Empresa; quien, a la vista de lo que en ellas se formule y de conformidad con los criterios apuntados, resolverá lo que estime oportuno.

La Empresa deberá llevar a cabo los estudios pertinentes para que este descanso semanal pueda ir repercutiendo en el mayor número de grupos, departamentos o secciones.

Art. 31. *Comisión de seguimiento.*—Para la organización y disfrute del contenido de los artículos 29 y 30, se establecen calendarios por secciones, de forma que se programe con antelación los meses en que podrán ser de aplicación dichos artículos, condicionados a cualquier circunstancia excepcional que pueda producirse.

Se nombrará una Comisión de estudio y seguimiento, compuesta por un representante de la Empresa y tres representantes del personal, nombrados por el Comité de Empresa, que comprobará

si el empleo del contenido de estos artículos en las distintas secciones afectan al desarrollo normal del trabajo o tienen alguna incidencia económica.

De comprobarse por la Comisión que la acumulación de días festivos y descanso semanal afectan a la marcha normal del trabajo y tienen incidencias económicas, la Empresa podrá dejar sin vigencia estos artículos desde ese mismo momento.

Art. 32. *Jornada.*—La jornada laboral será de treinta y seis horas a la semana, de lunes a sábado, salvo para el personal de Reparto, que continuará como las fijadas en la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa, sin perjuicio de los pactos ya establecidos o de los que se establezcan entre la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores, ya sea a nivel colectivo o individual, para el trabajo dominical de «Hoy» de los lunes, o en virtud de los regímenes especiales de trabajo.

Art. 33. *Horario de trabajo.*—La Dirección de la Empresa, cuando las necesidades de producción o de organización del trabajo así lo aconsejen, y de acuerdo con el Comité de Empresa, podrá adelantar o retrasar el comienzo de los horarios establecidos para cada trabajador, sección o turno, en dos horas como máximo, una sola vez durante el período de vigencia del Convenio y sin perjuicio económico para el personal afectado.

En cuanto a los meros cambios de turno, de carácter transitorio y por necesidad ineludible del trabajo, se podrán realizar entre el personal voluntario que así lo desee, por antigüedad en la categoría y de forma rotatoria.

Las horas de entrada y salida del trabajo se entienden en punto, respecto a la presencia en el puesto de trabajo y con la ropa habitual para la prestación de éste. Todo el personal afecto al Convenio estará obligado a firmar o fichar a la entrada y salida del trabajo.

Con el fin de prever la realización de las tareas del trabajador que se encuentre enfermo o ausente, deberá comunicar su falta al trabajo con la mayor antelación posible, antes de la hora de entrada reglamentaria al mismo.

Todas las ausencias cuya notificación no se hayan cursado previamente serán consideradas, en principio, como ausencias injustificadas y serán consideradas como tales, de conformidad con las normas en vigor.

HORARIOS

Badajoz	Turno de mañana	Turno de tarde	Turno de noche
Administración	8,30 a 14,30	-	-
Subalternos	9,00 a 15,00	15,00 a 21,00	21,00 a 3,00
Fotocomposición	-	16,00 a 22,00	3,00 a 9,00
	-	17,00 a 23,00	19,00 a 1,00
	-	-	20,00 a 2,00
	-	-	21,00 a 3,00
Fotomecánica	-	17,00 a 23,00	20,00 a 2,00
	-	17,30 a 23,30	21,00 a 3,00
	-	-	21,30 a 3,30
Rotativa	-	-	1,30 a 7,30
Cierre	-	-	2,30 a 5,30
Mantenimiento	8,30 a 14,30	-	21,30 a 3,30
	10,30 a 14,00	17,30 a 21,30	-
Transportes	-	-	2,30 a 8,30
	-	-	3,30 a 9,30
	-	-	4,00 a 10,00
	-	-	5,30 a 11,30
Reparto	6,00 a 9,00	-	-

EDICA, S. A. PERIODICO «HOY». BADAJOZ

Tabla salarial desde el 1 de enero de 1986	Nivel	Mensual			Pagas extras			Beneficios			Total anual		
		Afecto	No afecto	Total	Afecto	No afecto	Total	Afecto	No afecto	Total	Afecto	No afecto	Total
Redacción:													
Jefe de sección	17	60.320	47.719	108.039	60.320	47.719	108.039	72.384	57.263	129.647	977.178	773.054	1.750.232
Redactor	16	52.717	48.083	100.800	52.717	48.083	100.800	63.260	57.700	120.960	854.009	778.943	1.632.952
Redactor	15	52.717	46.512	99.229	52.717	46.512	99.229	63.260	55.815	119.075	854.009	753.502	1.607.511
Ayudante asimilado a Redactor	16	34.362	63.442	97.804	34.362	63.442	97.804	41.235	76.131	117.366	556.665	1.027.763	1.584.428
Fotógrafo y Ayudante asimilado a Redactor	15	34.362	60.146	94.508	34.362	60.146	94.508	41.235	72.176	113.411	556.665	974.365	1.531.030
Ayudante de Redacción de primera	10	38.508	47.229	85.737	38.508	47.229	85.737	46.209	56.674	102.883	623.832	765.104	1.388.936

Tabla salarial desde el 1 de enero de 1986	Nivel	Mensual			Pagas extras			Beneficios			Total anual		
		Afecto	No afecto	Total	Afecto	No afecto	Total	Afecto	No afecto	Total	Afecto	No afecto	Total
Ayudante de Redacción preferente	9	34.167	47.701	81.868	34.167	47.701	81.868	41.000	57.241	98.241	553.502	772.758	1.326.260
Ayudante de Redacción preferente	8	34.167	44.185	78.352	34.167	44.185	78.352	41.000	53.022	94.022	553.502	715.795	1.269.297
Ayudante de Redacción preferente	7	34.167	41.021	75.188	34.167	41.021	75.188	41.000	49.225	90.225	553.502	664.545	1.218.047
Ayudante de Redacción	7	30.188	45.000	75.188	30.188	45.000	75.188	36.225	54.000	90.225	489.043	729.004	1.218.047
<i>Administración:</i>													
Jefe de sección	14	45.528	54.086	99.614	45.528	54.086	99.614	54.633	64.904	119.537	737.549	876.200	1.613.749
Jefe de negociado	12	40.325	50.998	91.323	40.325	50.998	91.323	48.389	61.198	109.587	653.257	826.173	1.479.430
Oficial de primera	10	35.336	43.497	83.833	35.336	43.497	83.833	42.403	58.197	100.600	572.443	785.653	1.358.096
Oficial de primera	9	35.336	47.821	83.157	35.336	47.821	83.157	42.403	57.385	99.788	572.443	774.697	1.347.140
Oficial de segunda	8	30.580	46.187	76.767	30.580	46.187	76.767	36.696	55.424	92.120	495.403	748.225	1.243.628
Oficial de segunda	7	30.580	45.369	75.949	30.580	45.369	75.949	36.696	54.443	91.139	495.403	734.981	1.230.384
Auxiliar	7	25.959	45.282	71.241	25.959	45.282	71.241	31.150	54.338	85.488	420.530	733.564	1.154.094
Auxiliar	6	25.959	44.484	70.443	25.959	44.484	70.443	31.150	53.380	84.530	420.530	720.634	1.141.164
<i>Servicios Médicos:</i>													
Médico (media jornada)	14	22.905	36.182	59.087	22.905	36.182	59.087	27.486	43.418	70.904	371.063	586.143	957.206
ATS (media jornada)	14	15.176	29.006	44.182	15.176	29.006	44.182	18.211	34.806	53.017	245.850	469.892	715.742
<i>Subalternos:</i>													
Ordenanza-Telefonista	7	23.793	45.134	69.927	23.793	46.134	69.927	28.552	55.360	83.912	385.444	747.368	1.132.812
<i>Fotocomposición:</i>													
Regente	14	46.160	53.282	99.442	45.528	52.552	98.080	55.240	63.763	119.003	745.741	860.798	1.606.539
Jefe de sección	12	41.443	49.854	91.297	40.876	49.171	90.047	49.595	59.661	109.256	669.539	805.422	1.474.961
Jefe de equipo	11	37.549	47.000	84.639	37.034	46.444	83.478	44.936	56.353	101.289	606.628	760.760	1.367.388
Teclista-Corrector	10	35.965	46.810	82.775	35.472	46.168	81.640	43.039	56.018	99.057	581.033	756.245	1.337.278
Teclista oficial primero	9	34.387	47.534	81.921	33.915	46.882	80.797	41.151	56.884	98.035	555.539	767.938	1.323.477
Teclista oficial segundo	7	29.060	46.024	75.084	28.661	45.393	74.054	34.776	55.078	89.854	469.474	743.543	1.213.017
Operador oficial tercero	9	32.518	48.879	81.397	32.073	48.209	80.282	38.915	58.494	97.409	525.346	789.668	1.315.014
<i>Fotomecánica:</i>													
Jefe de sección	12	41.443	49.854	91.297	40.876	49.171	90.047	49.595	59.661	109.256	669.539	805.422	1.474.961
Jefe de equipo	11	35.898	51.719	87.617	35.407	51.010	86.417	42.960	61.892	104.852	579.957	835.549	1.415.506
Oficial primero	9	32.518	48.879	81.397	32.073	48.209	80.282	38.915	58.494	97.409	525.346	789.668	1.315.014
Oficial segundo	7	29.060	46.024	75.084	28.661	45.393	74.054	34.776	55.078	89.854	469.474	743.543	1.213.017
Oficial tercero (media jornada)	6	13.252	22.317	35.569	13.070	22.012	35.082	15.859	26.707	42.566	214.090	360.552	574.641
<i>Rotativa:</i>													
Jefe de sección	12	41.768	49.886	91.654	41.196	49.202	90.398	49.984	59.699	109.683	674.785	805.943	1.480.728
Jefe de equipo	11	36.679	52.369	89.048	36.176	51.652	87.828	43.894	62.671	106.565	592.569	846.058	1.438.627
Oficial primero	9	33.297	43.789	82.086	32.840	48.121	80.961	39.847	58.387	98.234	537.937	788.221	1.326.158
Oficial segundo	7	29.838	45.998	75.836	29.430	45.368	74.798	35.708	55.046	90.754	482.058	743.126	1.225.184
Especialista	6	25.323	43.814	69.137	24.976	43.213	68.189	30.304	52.433	82.737	409.113	707.838	1.116.951
<i>Cierre:</i>													
Jefe de sección	11	41.443	46.671	81.114	40.876	46.031	86.907	49.595	55.852	105.447	669.539	753.999	1.423.538
Oficial primero (media jornada)	8	14.808	23.708	38.516	14.605	23.383	37.988	17.721	28.372	46.093	239.232	383.017	622.249
Oficial segundo (media jornada)	7	13.428	24.182	37.610	13.244	23.851	37.095	16.069	28.939	45.008	216.931	390.679	607.610
Oficial tercero (media jornada)	6	12.937	22.535	35.472	12.760	22.227	34.987	15.481	26.968	42.449	209.001	364.071	573.072
<i>Reparto:</i>													
Repartidor (media jornada)		10.727	18.687	29.414	10.580	18.431	29.011	12.836	22.363	35.199	173.296	301.897	475.193
<i>Mantenimiento:</i>													
Jefe de sección	12	41.443	49.854	91.297	40.876	49.171	90.047	49.595	59.661	109.256	669.539	805.422	1.474.961
Oficial primero	9	32.518	48.879	81.397	32.073	48.209	80.282	38.915	58.494	97.409	525.346	789.668	1.315.014
Oficial primero de oficinas auxiliares	8	29.617	46.062	75.679	29.211	45.431	74.642	35.443	55.123	90.566	478.480	744.160	1.222.640
Oficial segundo	7	29.617	46.113	75.730	29.211	45.481	74.692	35.443	55.184	90.627	478.480	744.983	1.223.463
Oficial primero de oficinas auxiliares	9	29.617	49.561	79.178	29.211	48.882	78.093	35.443	59.310	94.753	478.480	800.688	1.279.168
Oficial segundo de oficinas auxiliares	7	26.857	47.004	73.861	26.489	46.360	72.849	32.140	56.251	88.391	433.894	759.384	1.193.278
Oficial tercero de oficinas auxiliares	6	26.425	43.732	70.157	26.062	43.133	69.195	31.622	52.335	83.957	426.904	706.516	1.133.420
<i>Transportes:</i>													
Oficial primero	9	32.518	48.879	81.397	32.073	48.209	80.282	38.915	58.494	97.409	525.346	789.668	1.315.014

SECCIÓN TERCERA.-DESCANSO

Art. 34. *Vacaciones.*-Las vacaciones tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de la Empresa, y las sustituciones a que dé lugar su disfrute se organizarán de acuerdo con las condiciones previstas en el artículo 26. Su disfrute tendrá lugar preferentemente, y de acuerdo con las necesidades del servicio, en los meses de julio, agosto y septiembre, dándose preferencia dentro de cada categoría a los que tengan hijos en edad escolar, y en caso de igualdad, al más antiguo en la misma. Para los no afectados por el párrafo anterior, la elección de vacaciones será por turno rotatorio dentro de la categoría.

Dentro de cada grupo o sección, los componentes de la misma podrán arbitrar normas que, dentro de las generales acordadas, sean más beneficiosas para ellos.

La organización de los planes de vacaciones correrá a cargo de los Jefes de Departamento y Secciones, de acuerdo con el Comité. El personal que por necesidad del trabajo disfrute su período normal de vacaciones en los meses de abril, mayo, junio y octubre, percibirá 6.472 pesetas, y el que lo disfrute en los meses de enero, febrero, marzo, noviembre y diciembre, 8.629 pesetas.

CAPITULO IV
Mejoras sociales

Se mantienen las siguientes mejoras sociales:

1. Abono del complemento necesario para que el personal enfermo continúe percibiendo el salario íntegro desde el primer día de enfermedad.
 2. Extensión de la norma anterior al personal accidentado.
 3. Actualización del complemento al personal enfermo o accidentado según la retribución que le correspondiera en activo, durante el período de incapacidad laboral transitoria, salvo que sea declarado en situación de invalidez permanente.
 4. Acoplamiento y mantenimiento de la categoría, jornada y retribución del personal con capacidad disminuida.
 5. Premio de nupcialidad fijado en 5.000 pesetas.
 6. Premio de natalidad fijado en 2.000 pesetas.
 7. Ayuda a hijos disminuidos físicos o psíquicos de un importe de 7.500 pesetas mensuales por hijo. Esta ayuda podrá ser extensiva a padres y hermanos que convivan con el trabajador y dependan de él. Se crea una comisión que estudiará las posibles ayudas que deban establecerse para casos excepcionales.
 8. Préstamos para vivienda sin interés, según el Reglamento aprobado por el Ministerio de la Vivienda, siempre que los resultados económicos de la Empresa sean positivos. No obstante, el Comité de Empresa estudiará los casos de urgente necesidad y los propondrá a la Empresa. La cuantía se fija hasta 500.000 pesetas.
 9. La misma norma que en el punto 8, se aplicará en los casos de urgente necesidad de adquisición de vehículos, con una cuantía de hasta 200.000 pesetas.
 10. Régimen de colonias infantiles veraniegas para hijos del personal.
 11. Asimilación a festivos para abono de salarios de los días 24 y 31 de diciembre y la festividad del Patrón de las Artes Gráficas.
 12. Asignación por servicio militar del 75 por 100 o del 100 por 100, según los casos, de la última retribución percibida antes de incorporarse a filas, siempre que tenga una antigüedad de más de dos años en la Empresa.
 13. Cómputo de la fecha de antigüedad a efectos del plus de antigüedad del personal ingresado con anterioridad al 1 de enero de 1940.
 14. Reconocimiento del período de becario a efectos económicos de antigüedad.
 15. Cómputo del tiempo trabajado como aprendiz, aspirante o embuchador a efectos del plus de antigüedad.
 16. Participación del personal en los beneficios de la Empresa mediante atribución a cada productor de los derechos económicos equivalentes a los de un determinado número de acciones, calculado en función de la antigüedad en la Empresa y con independencia de categoría.
 17. Indemnización por fallecimiento, equivalente a quince de retribución, con independencia de lo establecido por Decreto de 2 de marzo de 1944.
 18. Asistencia médica especializada complementaria de las prestaciones de la Seguridad Social, a través de Asesores Médicos con carácter subsidiario y totalmente gratuito para el personal y sus familiares en primer grado.
 18. Becas para estudios a nivel universitario cuando no existan Facultades o Escuelas técnicas de los estudios que deseen cursar y para Formación Profesional, en el lugar de residencia.
- Cualquier otra mejora no relacionada anteriormente queda absorbida y compensada por las mejoras globales del presente Convenio.

ANEXO FINAL

La Empresa, en cumplimiento de lo convenido en el apartado C) del artículo 11, mantendrá la relación laboral y, por tanto, renuncia al planteamiento de expediente de crisis o de regulación de empleo como medio para el ajuste de plantillas. No obstante y de cara a los casos de reconversión tecnológica prevista, podrá, de acuerdo con los trabajadores a quienes intereses la oferta, convenir con éstos la extinción de la relación laboral mediante indemnizaciones e incluso, excepcionalmente, de acuerdo con los mismos y con la intervención del Comité, plantear, en su caso, expediente de regulación de empleo para lograr las ventajas sociales que las leyes establecen o establezcan.

NORMAS PACTADAS

Las presentes normas han sido pactadas entre la Dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores y tienen idéntica fuerza vinculante que las disposiciones contenidas en este Convenio Colectivo.

No podrán ser modificadas durante la vigencia del presente Convenio, salvo que se produjeran cambios en las disposiciones legales vigentes sobre las materias contenidas en las mismas o en los sistemas de organización del trabajo y consideradas de perentoria necesidad a juicio de cualquiera de las partes.

Corresponde a la Comisión Paritaria del Convenio el examen y aprobación, en su caso, de las modificaciones que se considere necesario introducir en razón de las nuevas situaciones creadas.

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

I. Organización del trabajo

1/01 RENDIMIENTO

Para el caso concreto de los Teclistas, Correctores-Teclistas y Montadores, se establecen los rendimientos mínimos exigibles siguientes:

Categorías	Producción debidamente corregida	
	original	normal
Corrector-Teclista preferente, cinta sin justificar de teclado, con un 5 por 100 de errores	10.000	caracteres/hora
Teclista corriente, cinta sin justificar o de teclado, con un 5 por 100 de errores	9.000	caracteres/hora
Corrector-Teclista en video	18.000	caracteres/hora

Se considera como original normal el procedente de máquinas de escribir, teletipo o dex-impresora, a excepción de cabezas, estadios y reclamos de publicidad, y que no tengan más de un 10 por 100 de corrección alterna.

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

Categorías	Producción páginas tabloide
Montador Oficial primera, en seis horas	10
Montador Oficial segunda, en seis horas	7

Se entiende esta producción para páginas con maquetas debidamente calculadas y confeccionadas.

II. Régimen de personal

2/01 SELECCIÓN DE PERSONAL

2/01/01 *Selección de personal.*-Se entenderá por selección profesional la elección de la persona más apta para el puesto de trabajo de que se trate, quedando comprendidos a estos efectos en dicho término los ingresos, ascensos y cualquier clase de traslado en todas las Secciones del periódico.

2/01/02 *Convocatoria.*-Se convocarán todas las plazas creadas o vacantes que corresponda cubrir reglamentariamente por concurso-oposición. Asimismo, se anunciarán las plazas vacantes o de nueva creación que corresponda cubrir por libre designación para dar la oportunidad de que los interesados puedan presentar su candidatura y que la libre designación pueda ejercerse contem-

plando las distintas solicitudes. De todas estas convocatorias se informará al Comité de Empresa.

Cuando las plazas no sean de libre designación, la primera convocatoria tendrá carácter restringido y sólo podrá concurrir el personal del Centro de trabajo de Badajoz.

Vacante la plaza en primera convocatoria, se podrá anunciar en segunda para el resto del personal de la Empresa.

Vacante la plaza en segunda convocatoria, se cubrirá entre los hijos y familiares del personal de la Empresa y el personal ajeno a la misma, de no proveerse con los becarios a que se refiere la norma.

2/01/03 Orden de las pruebas.—El orden de las distintas pruebas establecidas para la selección de los candidatos se determinará por la Dirección de la Empresa, con el asesoramiento del Servicio Psicológico, en función de las características y necesidades de cada caso, y se dará a conocer en el anuncio de la convocatoria correspondiente.

2/01/04 Profesiograma.—La selección se realizará de acuerdo con el profesiograma de cada puesto de trabajo, así como los criterios fijados en orden al perfeccionamiento general y profesional del personal de la Empresa.

2/01/05 Factores Psicológicos.—Los factores del profesiograma comprendidos en el campo de aptitudes y personalidad serán explorados por el Servicio Psicológico. Esta investigación se llevará a efecto cuando dicho servicio lo estime conveniente. De conformidad con el dictamen del Servicio Psicológico, podrá excluirse a los candidatos que no reúnan las condiciones adecuadas, oído el Comité de Empresa. Asimismo, dicho Servicio asesorará al Tribunal sobre el candidato o candidatos más idóneos para el desempeño del puesto correspondiente, señalando el orden de preferencia que proceda, según los casos, e indicando si las diferencias son o no significativas.

El Servicio Psicológico emitirá su dictamen con una visión unitaria de los candidatos, teniendo en cuenta:

Los criterios regulados en las normas.

El examen de la información obtenida por el proceso de reclutamiento en el caso de admisiones de personal ajeno a la Empresa.

Los resultados de las pruebas psicológicas, que tendrán especial importancia en los puestos de trabajo con personal a su cargo y en aquellos de mayor responsabilidad.

Tanto este dictamen como el médico, previsto en el artículo siguiente, se emitirá previa consulta con los respectivos servicios en orden a la comprobación de la investigación realizada y a la interacción que, en su caso, pueda darse en los aspectos considerados.

2/01/06 Reconocimiento médico.—El Servicio Médico dictaminará sobre la exclusión de los candidatos que no reúnan los requisitos imprescindibles para un desempeño eficaz del puesto de trabajo y asimismo señalará la preferencia de aquéllos desde este punto de vista.

2/01/07 Factores culturales y profesionales.—Estos factores serán evaluados a través de pruebas de conocimientos culturales y profesionales, que tendrán carácter eliminatorio. Las materias de examen referidas a los conocimientos teóricos y profesionales se ajustarán a los programas que se establezcan y que serán dados a conocer públicamente.

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

2/01/08 Puntuación de las calificaciones.—Las calificaciones para las pruebas culturales y profesionales se expresarán en una escala de cero a cien, y a estos efectos podrán considerarse varias pruebas globalmente.

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

2/01/09 Factores preferenciales.—Superadas las puntuaciones mínimas exigibles para cada una de las pruebas que se establezcan, el Tribunal tendrá en cuenta, además, con carácter preferente.

Para los ingresos:

1. A los huérfanos, padres, hermanos, cónyuges del empleado fallecido les concederán 15 puntos sobre los obtenidos en el examen y a los hijos del personal en activo, 10.

2. A los minusválidos se le concederá 10 puntos sobre los obtenidos en el examen.

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

Para los ascensos:

1. Si varios candidatos obtuvieran iguales resultados en la calificación final del proceso de selección, se dará preferencia al más antiguo en la categoría inmediata inferior.

2. Los Subalternos que no tuvieran reconocida la capacidad disminuida tendrán preferencia para cubrir puestos de categoría superior dentro del grupo profesional, siempre que reúnan las condiciones requeridas para la vacante o plaza creada y dejando siempre a salvo el ejercicio de la libre designación establecido para los cargos de confianza en la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa.

2.01.10 Tribunal.—El Tribunal constituido, de conformidad con las disposiciones legales en vigor, por un representante de la Empresa y dos nombrados por el Comité:

Valorará las pruebas culturales y profesionales.

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

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

Ponderará las circunstancias concernientes a los factores preferenciales.

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

2.01.11 Duración del proceso de selección.—El proceso de provisión de plazas en primera y segunda convocatoria tendrá una duración de quince días, como mínimo, y treinta días, como máximo, cada una de ellas.

2.01.12 Revisión de las calificaciones.—El Tribunal informará a los interesados sobre los resultados de las calificaciones.

Los interesados podrán solicitar del Tribunal la revisión de dichas calificaciones dentro de los cinco días hábiles siguientes al momento en que hayan sido informados de las mismas.

Si no quedaran satisfechos con las explicaciones recibidas, se formaría un Tribunal de revisión, compuesto por tres representantes de la Empresa y dos del Comité, así como por los miembros del Tribunal calificador, quienes procederían a revisar las calificaciones de las pruebas. Los acuerdos se tomarán, como mínimo, por mayoría y serán vinculantes.

Finalizado el plazo de revisión, la Dirección de la Empresa efectuará el correspondiente nombramiento a la vista del acta definitiva del Tribunal calificador. El interesado recibirá comunicación de esta designación a través del Gerente del periódico, en el plazo máximo de quince días.

2.01.13 Período de prueba.—La admisión del personal en la Empresa podrá efectuarse con carácter provisional durante el período de prueba, en los términos establecidos en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

2.01.14 Cambios de puesto de trabajo y de turno.—Antes de proveer en primera convocatoria las plazas que corresponda cubrir por concurso-oposición serán examinadas las peticiones de cambio del puesto de trabajo dentro del nivel y grupo profesional a que corresponda la plaza vacante o creada.

Estas peticiones de cambio se podrán formular sin esperar a que se anuncie la convocatoria respectiva, o al ser hecha pública dicha convocatoria.

Los cambios se harán tanto a instancias del interesado como del Jefe respectivo, con el visto bueno, en su caso, del Gerente del periódico, previo informe del Comité de Empresa. Se resolverá mediante la realización de las pruebas selectivas pertinentes, en caso de haberse presentado más de una solicitud, y se acordará en orden a las aptitudes y actuación profesional de los interesados y en relación con los requerimientos del puesto de trabajo de que se trate.

En cuanto a los meros cambios de turno, se decidirá a favor del más antiguo en la categoría.

2.02 PLAN DE FORMACIÓN-PROMOCIÓN

2.02.01 Plan de formación-promoción.—El plan de formación-promoción afectará de forma preferente al personal de aquellas secciones en las que se efectúe una reconversión tecnológica.

Se constituirá una Comisión de Formación-Promoción, que se encargará de la orientación general de las acciones de formación-

promoción tanto interna como de ascenso, así como de la vigilancia de su calidad y resultados.

Esta Comisión estará formada por el Gerente del periódico o mando en quien delegue, como Presidente; el Jefe de Producción, el Redactor Jefe, el Jefe de Administración, Jefe de Sección de Personal y cuatro representantes del personal, designados por el Comité de Empresa.

Para facilitar el desarrollo de las acciones de formación se asignará a cada trabajador participante en las mismas un número de horas laborables sobre el total de horas previstas para cubrir sus objetivos de formación. Dicho número de horas se fijará en razón de las necesidades de formación para cada categoría, nivel o grupo profesional, de conformidad con las estimaciones efectuadas por el Gerente del periódico, previo informe del Comité de Empresa y de conformidad con el siguiente baremo:

Formación por cambio tecnológico: Las horas se abonarán por el importe de la hora normal de trabajo, sin recargo alguno.

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

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

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

2.02.02 Becarios.—Podrán ser becarios de la Empresa para realizar estudios de Formación Profesional, incluida la Administrativa-comercial, hasta el Segundo Grado, incluidos en las ramas de Artes Gráficas, Mecánica y Electricidad, Electrónica y Química, los hijos del personal de la Empresa, así como los huérfanos, siempre que (a juicio del Servicio Psicológico) reúnan las aptitudes requeridas.

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

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

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

Al término de dichas prácticas, el referido Comité, asistido por el Servicio Psicológico, calificará a los becarios en atención a los siguientes aspectos:

- Expediente académico.
- Aptitudes y personalidad.
- Aprovechamiento de las prácticas.

Las plazas vacantes que no se cubran en la primera o segunda convocatoria, reguladas en la norma, se ocuparán por el becario o becarios que les corresponda, de conformidad con el orden resultante de las mencionadas calificaciones.

La condición de becario se perderá automáticamente por el hecho de no aprobar la totalidad de asignaturas de un curso entre las convocatorias de junio y septiembre, salvo causas razonables que justifiquen su mantenimiento a juicio del Comité de Formación.

2/03 VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

2/03/01 Aplicación de la valoración.—La valoración de puestos de trabajo continuará vigente y se regirá por las presentes normas.

2/03/02 Valoración de puestos.—La valoración afecta a todo el personal de Redacción, Administración, Talleres y Subalternos hasta las siguientes categorías inclusive.

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

2/03/03 Sistema de valoración.—Con la valoración de tareas se determina la importancia relativa de los distintos puestos de trabajo y servirá, asimismo, para orientar la política retributiva de la Empresa.

2/03/04 Grupos de valoración.—Con arreglo a la puntuación asignada por el Comité de Valoración, los distintos puestos de trabajo de la Empresa quedan clasificados dentro de 19 grupos de valoración.

En el recibo de salarios figurará el grupo de valoración en el que se está adscrito y la retribución correspondiente al mismo. Figurará

asimismo la categoría y retribución reglamentaria, tanto a efectos de futuros aumentos legales de la tabla de salarios de la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa, como a efectos de la cotización a la Seguridad Social.

2/03/05 Valoración de nuevos puestos de trabajo.—En el caso de creación de nuevos puestos de trabajo incluidos dentro de la valoración y fijadas las tareas a desarrollar en los mismos, se procederá a la verificación de los cuadernos de descripción, con el fin de que el Comité proceda a su calificación.

2/03/06 Retribución por valoración.—La retribución por valoración será la que corresponda al grupo a que haya quedado adscrito el puesto de trabajo que tenga asignado, salvo lo dispuesto para los casos de capacidad disminuida, regulada ésta en las normas.

2/03/07 Grupos y retribución.—El personal ocupará, cuando las necesidades del servicio lo requieran, puestos de trabajo adscritos a grupos de valoración inferiores al que tenga asignado, siempre que las tareas que en ellos se realicen correspondan a la categoría laboral que ostente dentro de su profesión, oficio y especialidad.

2/03/08 Revisión por supuesto error en la calificación.—La valoración de puestos de trabajo podrá ser objeto de revisión por supuesto error en la calificación. Dicha revisión podrá ser promovida por el propio interesado o por la Gerencia del periódico a instancia del jefe superior.

2/03/09 Revisión de la valoración por cambio del contenido del puesto de trabajo.—Cuando se produzca una modificación permanente del puesto de trabajo, el jefe respectivo la notificará al Gerente del periódico, el cual encargará que se efectúe un nuevo análisis del puesto de trabajo y que se convoque al Comité de Valoración para la correspondiente calificación. Verificada ésta, dicho Comité comunicará al Servicio Central de Personal el resultado de la valoración.

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

2/03/10 Reclamaciones.—Aplicada la valoración, el trabajador que no esté conforme con el grupo que le haya sido asignado podrá presentar en el término de siete días, desde la fecha en que le fue comunicado, la reclamación correspondiente ante el Gerente del Centro.

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

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

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

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

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

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

Asimismo, el Comité de Empresa conocerá de las reclamaciones contra las decisiones adoptadas por el Servicio Técnico del Servicio Central de Personal sobre las modificaciones del contenido del puesto de trabajo a que se refiere el artículo anterior, y decidirá si procede o no una segunda convocatoria del Comité de Valoración para revisar las valoraciones dadas.

2/03/11 Comité de Valoración.—El Comité de Valoración es el órgano representativo responsable de la aplicación del manual a los diferentes puestos de trabajo de la Empresa.

Corresponde al Comité de Valoración las siguientes funciones:

Aprobar de forma definitiva las descripciones de los puestos de trabajo. Para la realización de este cometido contará con los cuadernos de descripción de los puestos de trabajo debidamente cumplimentados; la posibilidad de consultar, siempre que se considere necesario, a los analistas de valoración, titulares de los puestos y jefes de departamentos, así como a los mandos superiores de los puestos, la posibilidad de observación directa de los puestos siempre que se estime indispensable.

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

Valorar nuevamente los puestos actuales cuando éstos cambien de contenido.

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

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

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

El Comité quedará constituido en el Centro de trabajo de Madrid de manera permanente por tres Vocales fijos, uno por cada grupo profesional de Redacción, Administración y Talleres, designados conjuntamente por una representación de la Dirección de la Empresa y de los Comités y un Vocal variable, elegido directamente por el personal de los distintos sectores de valoración. Este Comité de Valoración estará moderado por un Secretario permanente designado por la Dirección de la Empresa.

2/03/12 *Garantías al personal.*—La Dirección de la Empresa procurará acoplar al personal con percibos superiores a los que corresponda por valoración al puesto que ocupa, a otros puestos de grupos retributivos de valoración más cercana a sus referidos percibos, siempre que lo permita la circunstancia de vacante o plaza de nueva creación y pueda efectuarse, a juicio del Gerente del periódico, previo informe del Comité de Empresa, de acuerdo con el artículo 64.3 del Estatuto de los Trabajadores, el citado acoplamiento, por darse la necesaria adecuación entre las exigencias del puesto y las características profesionales de quien vaya a ocuparlo.

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

2/04 COMPLEMENTOS SALARIALES

2/04/01 *Premio de antigüedad.*—1. Concesión del premio de antigüedad.

El personal con una antigüedad en la Empresa superior a cinco años percibirá un dividendo igual al que perciban las acciones, al atribuir a todo trabajador los derechos económicos a un número de acciones de la serie C, de 150 pesetas, determinado por los años de servicio, según la escala siguiente:

- Seis años de servicio, dividiendo de una acción.
- Diez años de servicio, dividiendo de cinco acciones.
- Quince años de servicio, dividiendo de diez acciones.
- Veinte años de servicio, dividiendo de veinte acciones.
- Veinticinco años de servicio, dividiendo de treinta acciones.
- Treinta años de servicio, dividiendo de cuarenta acciones.
- Treinta y cinco años de servicio, dividiendo de cincuenta acciones.
- Cuarenta años de servicio, dividiendo de sesenta acciones.

2. Percepción.

El derecho a este percibo se concede mientras se encuentre prestando servicio activo.

3. Cuantía.

La cuantía variará según los resultados económicos que en cada ejercicio se obtengan, en la misma medida y cuantía en que pueda variar para los accionistas.

4. Personal con jornada reducida.

Para el personal cuya jornada habitual no exceda de cuatro horas, la cuantía de sus percepciones ascenderá a la mitad de lo que corresponda, según la escala en el punto 1.

5. Adjudicación de acciones.

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

2/05 DIETAS Y VIAJES

2/05/01 *Dietas.*—Cuando por necesidades del servicio el personal se traslade a efectuar trabajos que impliquen pasar la noche fuera del lugar de su residencia habitual, se concederá una dieta de 5.400 pesetas. El día de salida devengará dieta completa. También el día de llegada, aun cuando se pernoche en su domicilio y siempre que el regreso se produzca después de las cuatro de la tarde.

En aquellos casos en que los viajes obedezcan a una invitación de alguna Entidad ajena a «Edica, Sociedad Anónima», se percibirá el importe de media dieta en concepto de gastos de representación.

El importe de las dietas será revisado el día 1 de enero de cada año, de conformidad con el aumento del índice del costo de vida.

2/05/02 *Viajes.*—Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la Empresa.

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

En el supuesto de existir otros gastos extraordinarios de distinta naturaleza a los comprendidos en las dietas, éstos serán abonados previa autorización y justificación de los mismos.

2/06/01 PERMISOS EN DÍAS «PUENTE»

1. Concesión: La concesión de permisos en los días «puente» se ajustará en todo momento a las necesidades del servicio y no dará lugar en ningún caso a que se produzcan horas extraordinarias o se perjudique la buena marcha del trabajo.

2. Aprobación: La Empresa señalará las fechas de los «puentes» por secciones. Oído el personal a través del representante del Comité de Empresa del grupo profesional a que corresponda, en su caso, los Jefes de Sección elaborarán un plan que elevarán a su Jefe superior para su aprobación. Este plan será puesto en conocimiento del Gerente del periódico. En cualquier caso se le confirmará el disfrute o no de dicho «puente», con un mínimo de siete días de antelación.

3. Características de los permisos en días «puente»: Los permisos en días «puente» son independientes de los casos previstos para la concesión de las licencias señaladas en la norma y serán siempre retribuidos.

Tendrán la consideración de día «puente», el laborable que esté entre dos festivos. No obstante, también podrá tener la consideración de día «puente» el laborable anterior o posterior a dos festivos unidos, aunque en este caso la aceptación de su disfrute será voluntaria.

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

2/06/02 *Licencias.*—En el caso de fallecimiento de padres, hijos, nietos, cónyuge o hermanos, se concederán permisos con abono de retribución de cuatro días, ampliable hasta seis cuando el personal tuviera necesidad de desplazarse fuera de la residencia.

En el caso de alumbramiento de la esposa, fallecimiento de otros ascendientes o descendientes, enfermedad grave de los padres, hijos o cónyuge, se concederá, asimismo, permiso por un periodo de tres días, ampliándose a cinco cuando se den las circunstancias señaladas al final del párrafo anterior. Cuando se trate de fallecimiento de padres o hermanos políticos, se estará a lo que establece el artículo 37.3, b), del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el motivo del permiso sea la asistencia a exámenes o concorra un deber de carácter público o sindical, la duración del permiso será por el tiempo necesario para su cumplimiento. Cuando la licencia se haya solicitado para contraer matrimonio, el permiso reglamentario de quince días retribuidos podrá ser acumulado a las vacaciones anuales en su totalidad o en parte, siempre y cuando sea posible de acuerdo con el plan de vacaciones de la sección.

Por traslado de domicilio tendrá derecho a un día de descanso, de acuerdo con el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Independientemente de los permisos antedichos, en los casos debidamente justificados se podrán otorgar otros permisos por el tiempo que sea necesario, según las circunstancias, reservándose la Dirección de la Empresa el derecho de abonar o no los salarios, oídos los representantes del Comité de Empresa.

2/06/03 *Permisos.*—1. Petición de permisos:

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

2. Concesión de permisos legales:

El Gerente de «HOY», en su caso, concederá las licencias que se soliciten por boda, bautizo, primera comunión de hijos, fallecimientos de padres, cónyuges, hijos, nietos y hermanos, en los términos señalados en la norma.

Asimismo, se concederán permisos retribuidos cuando estén motivados en la realización de exámenes o en el cumplimiento de un deber de carácter público.

3. Permisos legales de carácter urgente:

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

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

2/06/04 *Permisos de carácter voluntario.*—El Gerente del periódico resolverá las peticiones de permiso de hasta seis días de duración en cuanto a su concesión y sobre si debe tener carácter retributivo o no.

Concederá o denegará los permisos de conformidad con los siguientes criterios:

Si las necesidades del trabajo lo permiten.

Si deberá o no ser sustituido.

Forma de sustitución.

Motivo del permiso.

Frecuencia de los permisos de carácter voluntario concedidos al interesado, con estimación de las causas que lo motivaron.

Si los permisos concedidos tuvieran una duración de más de cuatro días, el Gerente del periódico informará de ello a la superioridad en el momento de la concesión.

2/06/05 *Permisos de más de seis días.*—El Gerente del periódico, a través del Servicio Central de Personal, emitirá su informe-propuesta a la superioridad sobre los permisos solicitados de más de seis días de duración.

Recibido dicho informe-propuesta, la superioridad comunicará al Gerente del periódico, según proceda, la decisión adoptada.

2/06/06 *Comunicación de la decisión.*—La concesión o denegación de los permisos será comunicada al interesado a través del conducto jerárquico.

2/06/07 *Autorización para ausentarse de la Empresa durante la jornada de trabajo.*—Los Jefes podrán autorizar ausencias de la Empresa durante la jornada de trabajo, de conformidad con las instrucciones establecidas al respecto.

2/06/08 *Excedencias.*—1. Clases de excedencias:

Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas.

En ningún caso, estas excedencias tendrán derecho a sueldo o salario en tanto el trabajador no se incorpore a su servicio activo.

2. Excedencia voluntaria:

De conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, el personal de plantilla que cuente con un mínimo de un año de antigüedad podrá solicitar la excedencia sin derecho alguno a efecto de antigüedad ni aumentos por años de servicio. Esta excedencia podrá ser por un período no menor de dos años y como máximo de cinco años. Para acogerse a otra excedencia voluntaria deberá cubrirse un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa, salvo que la Dirección estime que por las circunstancias del caso no haga falta cubrir dicho período. La Empresa concederá las solicitudes de excedencia cuando se cumplan los requisitos legales establecidos.

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

2.1 Solicitudes de excedencia voluntaria:

Las excedencias voluntarias serán solicitadas a la Dirección de la Empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que se desee comenzar. Las solicitudes de reingreso deberán ser formuladas con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización de la excedencia.

El trabajador volverá al puesto de trabajo que ocupaba antes de quedar excedente, si aquél está vacante, o a otro de similar categoría que esté vacante. Si no existiera vacante, el trabajador se incorporará a la primera que se produzca a partir de la fecha en que solicite el reingreso.

En este sentido, si algún puesto de trabajo, de similar categoría al que ocupaba el trabajador, estuviera cubierto por un trabajador con contrato temporal, al solicitar el excedente el reingreso, se produciría dicho reingreso en el momento que finalice dicho contrato temporal, que no será renovable ni sustituible por un contrato indefinido, o que por reestructuración de plantilla se amortice la plaza.

3. Excedencias forzosas:

Dará lugar a excedencia forzosa cualquiera de las circunstancias que se señalan a continuación:

- Enfermedad.
- Nombramiento para cargo público.
- Servicio militar.
- Alumbramiento.
- Nombramiento para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

3.1 Enfermedad:

El personal que se encuentre en situación de baja por enfermedad o accidente pasará a la situación de excedencia forzosa al término de la situación de incapacidad laboral transitoria, si no se incorpora a su puesto de trabajo.

El personal que se encuentre en situación de baja por enfermedad o accidente percibirá una cantidad complementaria consistente en la diferencia entre las remuneraciones líquidas que perciba en activo y la prestación que le corresponda de la Seguridad Social durante el período de incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional, abonándosele también los aumentos retributivos como si estuviese en activo.

Concluido el tratamiento de recuperación, si el trabajador no estuviera en condiciones de incorporarse a su puesto habitual, le serán aplicadas las normas sobre acoplamiento y retribución del personal con capacidad disminuida.

3.2 Nombramiento o elección para cargo público:

El personal comprendido en este apartado pasará a la situación de excedencia forzosa por el tiempo que permanezca en el cargo que la determine. Terminado este período tendrá derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba cuando se produjo la excedencia forzosa.

No obstante, se entenderá rescindido el contrato si no solicita su incorporación dentro del mes siguiente a la fecha en que cesó en el cargo correspondiente.

3.3 Excedencia por alumbramiento:

El personal podrá solicitar igualmente excedencia por un período máximo de tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha en que termine el descanso obligatorio por alumbramiento en el caso de la madre.

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

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

3.4 Nombramiento para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior:

Podrán solicitar la excedencia las personas que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. Terminado este período tendrán derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaban cuando se produjo la excedencia, computándose a todos los efectos como antigüedad el tiempo de excedencia forzosa.

No obstante, se entenderá rescindido el contrato si no solicita su incorporación dentro del mes siguiente a la fecha en que cesó en el cargo correspondiente.

2/06/09 *Servicio militar.*—1. Situación:

El personal que se incorpore al servicio militar pasará a la situación de excedencia en las mismas condiciones que señala la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa.

2. Asignación por servicio militar:

Durante el tiempo que comprenda el servicio militar obligatorio se devengará el 75 por 100 de la última retribución percibida antes de la incorporación a filas, en función de la jornada establecida. En el caso de tener reconocidos como beneficiarios en el documento de afiliación a la Seguridad Social a la esposa, hijos o padres, dicha asignación será del 100 por 100.

También percibirán esta asignación aquellos que presten su servicio en la instrucción pre militar superior (milicias universitarias), salvo el tiempo de prácticas como Sargento o Alférez de los regimientos.

Quedan excluidos los que soliciten su incorporación voluntaria al servicio militar, así como los contratados con carácter de interinidad o eventual, o tengan menos de dos años de antigüedad en la Empresa.

El importe de dicha asignación no sufrirá variación en ningún caso durante el período comprendido entre la incorporación a filas de un reemplazo y el siguiente. Será abonada mensualmente, así como en las fechas de pago de gratificaciones de junio y Navidad, salvo aquellas que hayan sido percibidas íntegramente por aplicación de la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa. No serán abonadas las pagas de participación de beneficios y septiembre.

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

3. Carácter de esta asignación:

La asignación percibida durante el tiempo que comprenda el servicio militar se considera a cuenta de retribución a percibir una vez incorporado al trabajo.

Este anticipo se considerará saldado si después de la reincorporación ha transcurrido igual tiempo que duró la ausencia por dicho motivo.

En el supuesto de que no llegara a reincorporarse o que una vez incorporado causase baja sin haber transcurrido el tiempo equivalente al de su permanencia en filas, quedará obligado a la devolución del importe que corresponda.

2.07 AUSENCIAS INJUSTIFICADAS Y FALTA DE PUNTUALIDAD

2.07.01 Ausencias injustificadas.—Toda falta injustificada al trabajo llevará consigo la pérdida de la retribución correspondiente a los días faltados, con independencia de la sanción a que hubiere lugar de acuerdo con lo dispuesto en la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa y el Estatuto de los Trabajadores.

La ausencia al trabajo alegando enfermedad sin que ésta exista, según dictamen médico del Seguro o del Inspector, en su caso, será constitutiva de falta grave de falsedad y sancionada con la disminución o pérdida total de la participación en beneficios, según el número de días faltados al trabajo y demás circunstancias del hecho, independientemente de la no percepción de los haberes correspondientes a los días faltados. El primer hecho reincidente será considerado como falta muy grave y sancionada como tal, según la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa.

De acuerdo con el informe del Servicio Médico de la Empresa y previa consulta por escrito a la Inspección Médica de la Seguridad Social, e independientemente de la presentación del volante del Médico del Seguro o documento equivalente, así como a la vista del número de periodos de ausencias al trabajo habidos por enfermedad, la Gerencia del periódico podrá acordar, previo informe del Comité, el no abono de los haberes de los primeros días de ausencia que no están cubiertos por el Seguro, así como de la indemnización voluntaria de la del Seguro de Enfermedad cuando estime que no existen causas suficientemente justificadas para no asistir al trabajo, sin que esta medida represente la calificación de tal hecho como falta laboral. Si el interesado no estuviera conforme con la decisión adoptada, podrá recurrir a través de los cauces pertinentes.

2.07.02 Falta de puntualidad.—Las faltas de puntualidad serán sancionadas con arreglo a las siguientes disposiciones:

1. Falta de puntualidad.

BAREMO

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

2. Aplicación del baremo.

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

2.08 CAPACIDAD DISMINUIDA

2.08.01 Declaración de capacidad disminuida.—La situación de capacidad disminuida puede ser declarada a petición del interesado o a iniciativa de la superioridad de la Empresa.

Para que sea declarado en situación de capacidad disminuida a petición del interesado será necesario:

a) Que el Médico de cabecera o especialista, en su caso, de la Seguridad Social declare, mediante informe, que al productor le es necesario, para evitar un grave riesgo en su salud, dejar el puesto de trabajo que desempeña, la naturaleza de las funciones que puede realizar y si es previsible su recuperación.

b) Que el referido dictamen sea ratificado por el Médico de Empresa.

Cuando la declaración de capacidad disminuida se inicie a instancia de la superioridad de la Empresa, bastará con el informe favorable del Médico de Empresa.

Si hubiese discrepancia entre ambos informes médicos o el interesado manifestase su disconformidad con el criterio del Médico de la Empresa, se solicitará dictamen, que tendrá carácter decisivo, del Servicio de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo, tanto cuando el hecho se produzca a instancia del interesado como de la Dirección de la Empresa.

2.08.02 Acoplamiento del personal con capacidad disminuida.—Declarada dicha situación, la superioridad de la Empresa, previo informe del Comité de Empresa, designará el nuevo puesto de trabajo que ha de ocupar el productor dentro de las disponibilidades y vacantes que existan en las diversas secciones y habida cuenta de la capacidad, aptitudes y conocimientos del interesado. La aceptación por éste será obligatoria, siempre que el referido puesto de trabajo reúna las condiciones señaladas por el dictamen médico. El interesado conservará a todos los efectos jornada, retribución, etc., de su categoría anterior, si bien estará obligado a realizar todas las funciones propias de su nuevo puesto de trabajo y a someterse a la disciplina y régimen de trabajo correspondiente al mismo, sin que ello suponga perjuicio a terceros.

2.08.03 Incompatibilidad.—El trabajador que se halla disfrutando de los beneficios que las presentes normas le otorgan, no podrá ejercer fuera de la Empresa la profesión de que haya sido apartado ni realizar trabajos o funciones propias de dicha profesión. El incumplimiento de esta prohibición tendrá el carácter de falta muy grave.

2.08.04 Recuperación de capacidad.—El personal con capacidad disminuida será revisado médicamente a petición del interesado o por prescripción del Médico de la Empresa. Si el productor discrepase del dictamen médico de la Empresa, será sometido a reconocimiento del Servicio de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo, cuyo fallo será decisivo.

En caso de ser declarada la recuperación física del productor, éste pasará a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría anterior y se le computará en ésta, a efectos de antigüedad, el tiempo en que estuvo con capacidad disminuida.

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

2.09 CESE VOLUNTARIO

2.09.01 Notificación del cese.—El personal que desee voluntariamente extinguir su contrato de trabajo lo notificará con una antelación de treinta días. El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la antelación indicada dará derecho a la Empresa a descontar de su liquidación el importe de un día de salario por cada día de retraso en el aviso.

2.10 COMUNICACIÓN

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

2.10.02 Procedimiento.—A todos los efectos previstos en la disposición anterior, los interesados formularán ante su Jefe superior inmediato las consultas, quejas o reclamaciones referidas, o también a través del Comité de Empresa.

De acuerdo con sus atribuciones, el Jefe superior inmediato, por sí o previo al agotamiento de la vía jerárquica cuando proceda, deberá, en el plazo máximo de diez días, contestar al interesado.

4.01 HORAS SINDICALES

El Comité de Empresa o las secciones sindicales se registrarán por la legalidad vigente.