

16776 RESOLUCION de 5 de junio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «La Editorial Católica, Sociedad Anónima, La Verdad».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «La Editorial Católica, Sociedad Anónima, La Verdad», que fue suscrito con fecha 8 de abril de 1987, 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, 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 de Trabajo 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, 5 de junio de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LOS CENTROS DE TRABAJO DE «LA VERDAD»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito del Convenio*.—El ámbito del presente Convenio Colectivo afecta a los Centros de trabajo de «La Verdad», periódico de «Edica, Sociedad Anónima», y consecuentemente a la totalidad del personal de plantilla que preste sus servicios actualmente y a todo el que ingrese con carácter fijo.

Quedan excluidos los cargos directivos a partir de Jefes de Departamento en Administración, Redactores Jefes en Redacción y Regente General de Talleres, así como los casos de nuevas contrataciones que no afecten a las categorías laborales sujetas a este Convenio Colectivo.

Art. 2.º *Vigencia*.—Sus normas regirán hasta el día 31 de diciembre de 1987 y sus efectos se aplicarán desde el día 1 del mes siguiente a la fecha de su registro oficial correspondiente. En todo caso, las variaciones económicas tendrán efecto a partir del día 1 de enero de 1987.

Art. 3.º *Prórroga*.—El Convenio Colectivo se prorrogará por años naturales de no existir solicitud en contra y preaviso de cualquiera de las partes contratantes con quince días de antelación a la extinción del mismo.

Art. 4.º *Ordenanza de trabajo aplicable*.—Todo el personal, cualquiera que sea su categoría y funciones, continuará 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.

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 iguales o superiores a la totalidad de las concedidas por este Convenio, consideradas en cómputo anual.

Art. 6.º *Absorción*.—Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el 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 el presente Convenio.

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad*.—Ambas representaciones convienen en que, siendo el pactado en 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, considerado fundamental por cualquiera de las partes, fuese contrario a lo dispuesto en las disposiciones legales.

Art. 8.º *Comisión paritaria*.—Se crea una Comisión paritaria encargada de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo.

Esta Comisión estará formada por representantes designados por la Dirección de la Empresa y por representantes elegidos por el Comité de Empresa de entre los miembros pertenecientes a la Comisión negociadora del Convenio Colectivo. Cada representa-

ción tendrá un solo voto, acordado por mayoría de los asistentes de cada una de las dos representaciones.

Consultada la Comisión paritaria, su acuerdo tendrá carácter decisorio, que deberá reflejarse en acta, si bien, cualquiera de las partes podrá ejercitar los derechos de que se crea asistida ante la jurisdicción laboral, de conformidad con las disposiciones legales en vigor.

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, dentro del respeto a la normativa laboral general, es facultad de la Dirección de la Empresa.

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 simultánea 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 de mutuo acuerdo, 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 de cada 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 afecto el correspondiente periodo 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 treinta 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 del y para el 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 o igual nivel, conservará la categoría y sueldo que viviese disfrutando.

Asimismo, conservará como fecha de antigüedad en la categoría la que ostentaba en el puesto que venía ocupando.

Para la elección de turnos en los nuevos puestos de trabajo prevalecerá la antigüedad en la Empresa.

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 pueda adoptar la Dirección, en virtud de las facultades que le otorgan los artículos 9.º y 10 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.

CAPITULO III

Régimen del personal

SECCIÓN PRIMERA: RETRIBUCIONES

Art. 12. *Conceptos*.—Los conceptos retributivos provenientes de Convenios anteriores para el personal incluido en el ámbito del presente Convenio, y que siguen en vigor, serán los siguientes:

1. Conceptos comunes:

1.1 Salario afecto a pluses.

1.2 Pluses:

a) Antigüedad.

b) Nocturnidad.

1.3 Salario no afecto a pluses.

1.4 De vencimiento superior al mes:

a) Pagas de julio y Navidad.

b) Paga de octubre.

c) Paga de participación en beneficios.

2. Complemento a título personal:

2.1 Complemento lineal por categorías (artículo 13.2 del Convenio Colectivo de 1983).

2.2 Complemento por extinción del plus de «dedicación especial» (artículo 13.3 del Convenio Colectivo de 1983).

2.3 Complemento de 1984 (acta final del Convenio Colectivo para 1984, número 3).

3. Otros conceptos:

a) Plus de regímenes especiales.

b) Plus de transporte.

c) Plus de jornada partida.

d) Gastos de calle.

e) Horas extraordinarias.

f) Trabajos en días festivos.

4. Conceptos exclusivos para el personal de reparto:

a) Prima por número de ejemplares y exceso de peso.

b) Compensación por retraso de salida.

c) Premio de cobranza.

Art. 13. *Aumentos retributivos para 1987*.—1. Para el período de vigencia del presente Convenio Colectivo se establece una elevación salarial de un 8 por 100 sobre la tabla retributiva del 31 de diciembre de 1986, exclusivamente sobre los conceptos salario afecto, antigüedad y nocturnidad.

2. Se traspasa a salario efecto a pluses el 25 por 100 de la cuantía de los salarios no afectos a pluses, con la consiguiente repercusión sobre los pluses de antigüedad y nocturnidad.

Art. 14. *Tabla de salarios vigentes desde el 1 de enero de 1987*.—La tabla salarial resultante del aumento y variación señalados en el artículo 13, que entra en vigor el 1 de enero de 1987, cuyo importe anual está dividido en dieciséis pagas de igual cuantía, es la que se representa en la página siguiente.

Categoría profesional	Nivel	Mensual			Pagas extraordinarias			Total anual
		Salario afecto	Salario no afecto	Total	Julio y Navidad	Octubre	Beneficios	
Redacción								
Jefe Departamento	18	85.531	25.258	110.789	221.578	110.789	110.789	1.772.624
Jefe de Sección	17	82.680	24.873	107.553	215.106	107.553	107.553	1.720.848
Redactor	16	73.655	25.923	99.578	199.156	99.578	99.578	1.593.248
Redactor	15	73.307	24.879	98.186	196.372	98.186	98.186	1.570.976
Ayudante de Redacción 1. ^a	15	53.062	32.095	85.157	170.314	85.157	85.157	1.362.512
Ayudante de Redacción 1. ^a	11	52.046	29.048	81.094	162.188	81.094	81.094	1.297.504
Ayudante de Redacción preferente	9	51.453	27.952	79.405	158.810	79.405	79.405	1.270.480
Ayudante de Redacción	7	45.984	26.272	72.256	144.512	72.256	72.256	1.156.096
Administración.								
Jefe de Sección	14	66.348	30.607	96.955	193.910	96.955	96.955	1.551.280
Jefe de Negociado	12	59.432	29.106	88.538	177.076	88.538	88.538	1.416.608
Oficial 1. ^a	10	52.929	28.048	80.977	161.954	80.977	80.977	1.295.632
Oficial 1. ^a	9	52.779	27.598	80.377	160.754	80.377	80.377	1.286.032
Oficial 2. ^a	8	46.719	27.018	73.737	147.474	73.737	73.737	1.179.792
Oficial 2. ^a	7	46.538	26.474	73.012	146.024	73.012	73.012	1.168.192
Auxiliar administrativo	7	40.981	26.908	67.889	135.778	67.889	67.889	1.086.224
Subalternos.								
Ordenanza	7	38.577	27.797	66.284	132.568	66.284	66.284	1.060.544
Ordenanza	6	38.224	26.648	64.872	129.744	64.872	64.872	1.037.952
Ordenanza	5	37.915	25.723	63.638	127.276	63.638	63.638	1.018.208
Limpiadora	4	37.734	25.396	63.130	126.260	63.130	63.130	1.010.080
Talleres.								
Jefe de Sección	13	61.394	30.854	92.248	184.496	92.248	92.248	1.475.968
Jefe de Sección Rotativa	12	62.257	27.556	89.813	179.626	89.813	89.813	1.437.008
Jefe de Sección	12	60.536	28.280	88.816	177.632	88.816	88.816	1.421.056
Jefe de Sección Manipulado	11	59.845	26.206	86.051	172.102	86.051	86.051	1.376.816
Jefe de Equipo	11	54.319	30.145	84.464	168.928	84.464	84.464	1.351.424
Jefe de Equipo	10	53.529	27.775	81.304	162.608	81.304	81.304	1.300.864
Oficial 1. ^a	11	52.497	30.278	82.775	165.550	82.775	82.775	1.324.400
Oficial 1. ^a	10	51.825	28.262	80.087	160.174	80.087	80.087	1.281.392
Oficial 1. ^a	9	49.623	28.556	78.179	156.358	78.179	78.179	1.250.864
Oficial 1. ^a	8	48.702	25.792	74.494	148.988	74.494	74.494	1.191.904
Oficial 1. ^a	7	48.481	25.132	73.613	147.226	73.613	73.613	1.177.808
Oficial 2. ^a rotativa	7	46.613	26.446	73.059	146.118	73.059	73.059	1.168.944
Oficial 2. ^a	7	44.852	27.043	71.895	143.790	71.895	71.895	1.150.320
Oficial 2. ^a Serv. Auxiliares	7	42.546	28.275	70.821	141.642	70.821	70.821	1.133.136
Oficial 2. ^a Manipulado	7	42.024	26.710	68.734	137.468	68.734	68.734	1.099.744
Oficial 3. ^a Rotativa	6	43.107	25.318	68.425	136.850	68.425	68.425	1.094.800
Oficial 3. ^a Manipulado	6	40.648	26.214	66.862	133.724	66.862	66.862	1.069.792
Peón	4	38.275	25.058	63.333	126.666	63.333	63.333	1.013.328
Reparto.								
Repartidor (dos horas)		11.323	7.276	18.599	37.198	18.599	18.599	297.584
Repartidor (tres horas)		16.870	10.450	27.320	54.640	27.320	27.320	437.120

Art. 15. *Pagas extraordinarias.*—Las pagas extraordinarias recogidas en la tabla salarial son las siguientes:

a) Pagas reglamentarias de julio y Navidad, señaladas en el artículo 62 de la vigente Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa.

b) Paga de octubre, cuyo percibo va unido a las siguientes condiciones:

— La Dirección de la Empresa, dentro del periodo de vacaciones reglamentario, organizará las sustituciones de forma que se produzcan 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 que deba ser suplido el personal enfermo o accidentado.

— Esta paga extraordinaria será abonada en el mes de septiembre.

c) Paga de participación en beneficios, señalada en el artículo 65 de la vigente Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa.

Estas retribuciones serán abonadas en la segunda decena del mes correspondiente.

Art. 16. *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 cinco por ciento y sucesivos quinquenios del cinco por ciento.

Los trienios y quinquenios se computarán a 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 servicios como aspirante o aprendiz. Asimismo, se computan a estos efectos los periodos de estudios de los becarios que ingresen en la Empresa al finalizar los mismos.

El importe de la antigüedad se calculará sobre el salario afecto a pluses, señalado en el número 1.1 del artículo 12, cuyas cuantías totales se reflejan en la tabla salarial recogida en el artículo 14. La antigüedad se tendrá en cuenta en la valoración de horas extraordinarias y días festivos.

Art. 17. *Nocturnidad.*—Se mantiene el plus de nocturnidad del 25 por 100 sobre el salario afecto a pluses de la tabla salarial (art. 14) para todo el personal de turno de noche, en las horas comprendidas entre las veintidós y las seis.

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

Dicho plus se aplicará también sobre el complemento de antigüedad, valoración de horas extraordinarias y abono de días festivos.

Art. 18. *Plus 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, podrá convenirse entre la Dirección de la Empresa y uno o más redactores la libre disposición en los mismos términos en 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 de la tabla salarial en vigor al 31 de diciembre de 1985, excepto los aumentos lineales de 1977 y 1978 y la repercusión sobre los mismos de los aumentos porcentuales de los años 1979 a 1985, ambos inclusive, cuyo importe asciende a 21.329 pesetas.

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 o Director, según los casos.

Este plus es computable para pagas extras y beneficios, y su importe total anual será abonado en dieciséis pagas de igual cuantía.

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 ejercer ninguna otra actividad lucrativa, tanto de carácter público como privado.

— Dedicación sustancial al servicio de la Empresa, quedando obligado a realizar cuantas tareas sean necesarias, dentro de los cometidos propios de su competencia profesional.

La cuantía del complemento por este concepto será del 70 por 100 sobre el salario afecto a pluses, antigüedad, nocturnidad y salario no afecto a pluses de la tabla salarial en vigor al 31 de diciembre de 1985, excepto los aumentos lineales de 1977 y 1978 y la repercusión sobre los mismos de los aumentos porcentuales de los años 1979 a 1985, ambos inclusive, cuyo importe asciende a 21.329 pesetas.

Con este complemento quedan también retribuidas igualmente las horas extraordinarias que puedan realizarse, siempre que no excedan de los límites legales señalados en el Estatuto de los Trabajadores.

Este plus es computable para pagas extraordinarias y beneficios, y su importe total anual será abonado en dieciséis pagas de igual cuantía.

Régimen de dedicación especial: Cuando las características de un trabajo asignado a un empleado requieran permanentemente un tiempo habitual de trabajo superior a la jornada normal establecida en cómputo semanal, trimestral, semestral o anual, siempre que no exceda de los límites legales de jornada y horas extras señalado en los artículos 34 y 35 del Estatuto de los Trabajadores, a propuesta del Gerente o Director de «La Verdad», 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 el salario afecto a pluses, antigüedad, nocturnidad y salario no afecto a pluses de la tabla salarial en vigor al 31 de diciembre de 1985, más 3.750 pesetas para todas las categorías, excepto los aumentos lineales de 1977 y 1978 y la repercusión sobre los mismos de los aumentos porcentuales de los años 1979 a 1985, ambos inclusive, cuyo importe asciende a 21.329 pesetas.

Sobre el importe resultante se abonará un recargo del 50 por 100.

La dedicación especial está afecta a las pagas extras de julio, octubre, Navidad y participación en beneficios, y su importe será abonado en doceavas partes, incluyéndose en las percepciones mensuales de las dedicaciones especiales.

Art. 19. *Plus de transporte.*—Se percibirá por plus de transporte la cantidad de 3.800 pesetas mensuales para todas las categorías profesionales, sea cual fuere la jornada laboral. Este plus será incrementado en 3.200 pesetas para quienes con carácter general la semana laboral no sea inferior a treinta y seis horas, y proporcionalmente a quienes la semana laboral sea inferior a esas treinta y seis horas. Este plus 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 Colectivo.

Art. 20. *Plus de jornada partida.*—Sólo se abonará el plus de jornada partida cuando las necesidades del puesto de trabajo exijan que el tiempo asignado con carácter fijo se divida en dos periodos.

El importe de este plus por jornada partida se fija en 200 pesetas, y será abonado durante trescientos sesenta y cinco días al año, si bien, su importe anual será abonado en doceavas partes.

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

Art. 21. *Gastos de calle.*—El personal que deba efectuar su tarea habitual fuera del Centro de trabajo y que por dicha circunstancia tenga que realizar asiduamente gastos menudos, que por su carácter no son propios para cobrar una vez que se produzcan, percibirá en concepto de gastos de representación 5.169 pesetas por cada uno de los doce meses del año. En dicha percepción no están computados los gastos de locomoción.

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. *Horas extraordinarias.*—Las circunstancias especiales del trabajo en prensa determinan que en ocasiones las exigencias del trabajo requieran la realización de horas extraordinarias por encima de la jornada. En consecuencia, el personal realizará tales horas extraordinarias siempre que no excedan de los límites legales.

Dadas las características del trabajo en prensa, para la determinación de los límites legales, se tendrán en cuenta las horas realizadas que excedan de la jornada máxima legal establecida en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Se procurará que las horas extraordinarias que hubieran de realizarse sean distribuidas, por turno rotatorio, entre aquellas personas que voluntariamente quieran realizarlas. Si esto no fuera posible, se designarían a aquellas que tengan que efectuar los trabajos correspondientes, estableciéndose también turnos rotatorios.

No se computará, a efectos de los límites legales, el tiempo trabajado por encima de la jornada normal establecida para cubrir necesidades urgentes y perentorias derivadas de necesidades informativas realmente excepcionales que puedan influir en la terminación de la confección, composición, tirada y manipulado de la publicación diaria, cuya no inclusión originaría un daño para la Empresa, así como por reparación de averías.

Las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con la tabla que figura al final de este artículo. En su importe están incluidos los recargos legales a que hace referencia el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando las horas extraordinarias se realicen a continuación de la jornada de trabajo, se fichará a la salida del mismo en la tarjeta normal de trabajo; cuando las horas se realicen con un intervalo de tiempo desde la finalización del horario de trabajo, se fichará tanto a la entrada como a la salida, entendiéndose en ambos aspectos a la presencia en el puesto de trabajo y con la ropa habitual para la prestación de éste.

Se acuerda igualmente compensar al personal que realice un esfuerzo extraordinario con motivo de situaciones absolutamente excepcionales y esporádicas. Esta compensación será incompatible con el pago de cualquier otra clase de retribución a que pudiera haber lugar por dicho motivo, la cual será determinada en cada caso con la intervención del Comité de Empresa. En ningún caso se considerarán dentro de este supuesto los esfuerzos que hay que realizar como consecuencia de la aplicación de nuevas tecnologías, reconversión de oficios, reorganización, cambios de métodos de trabajo, etc., o cualquier otra actividad de igual carácter.

Tabla de retribución de las horas extras

Categorías	Horas extras	
	Día laborable	Día festivo
Jefe de Sección	1.134	1.296
Jefe de Negociado, de Equipo y Ayudante de Redacción (nivel 15)	1.063	1.214
Oficial 1. ^a y Ayudante pref. de Redac.	943	1.076
Oficial 2. ^a y Ayudante de Redacción	857	980
Auxiliar administrativo y Oficial 3. ^a	822	939
Subalternos y Peón	780	891
Repartidor	744	850

Art. 23. *Trabajos en días festivos.*—Los trabajos en días festivos, señalados en el calendario laboral de la provincia de que se trate, serán abonados o compensados con días de descanso dentro del mismo año a que correspondan. La festividad del Patrón de Artes Gráficas y los días 24 y 31 de diciembre quedan asimilados a días festivos.

En la segunda quincena de octubre de 1987 cada miembro de la plantilla de «La Verdad» comunicará por escrito si desea cobrar los días festivos que trabaje en 1988 o disfrutarlos.

1. Cobro de días festivos: Quienes hayan optado por el cobro de los días festivos trabajados percibirán, además de su retribución ordinaria, las cantidades que se reflejan en la siguiente tabla, salvo si tuvieran jornada inferior a seis horas, en cuyo caso percibirán la parte proporcional que les corresponda.

Tabla de retribución de los días festivos

Categorías	Importe Pesetas
Redactores Jefes	7.167
Jefes de Sección de Redacción	6.685
Jefes de Sección de Administración y Talleres y Redactores	6.339
Jefes de Negociado, de Equipo y Ayudantes de Redacción (nivel 15)	5.856
Oficiales de 1. ^a y Ayudantes de Redacción preferentes	5.581
Oficiales de 2. ^a y Ayudantes de Redacción	5.303
Auxiliares de Administración y Oficiales de 3. ^a	5.097
Subalternos y Peones	4.960
Repartidores (dos horas)	1.631

Junto con la nómina del mes de abril se abonarán la totalidad de festivos del año que se prevén vayan a ser trabajados. Aquellos festivos que por cualquier circunstancia no fueran trabajados y hubieran sido cobrados serán deducidos sus importes de los haberes del mes en que el hecho se produzca.

2. Descanso por días festivos trabajados: Quienes hayan optado por el descanso de los días festivos trabajados serán compensados con dos días.

El descanso por días festivos trabajados se disfrutará ininterrumpidamente fuera del periodo de vacaciones, que, según el artículo 29, abarca del 31 de mayo al 1 de octubre. No obstante, dentro de cada Sección o Departamento se podrá negociar la división de este descanso en dos periodos, siempre que no perjudique el plan general de disfrute de festivos. Al igual que en el caso de los festivos cobrados, aquellos que por cualquier circunstancia no trabajasen algún festivo y lo hubiesen disfrutado, su importe, según la tabla del número 1 de este artículo, será deducido de los haberes del mes en que se produzca el hecho.

Tendrá preferencia para elección de fechas el más antiguo en la Empresa, dentro de cada categoría y Sección.

Los calendarios de descanso por días festivos serán realizados por los Jefes de Sección, oído el Comité de Empresa, y deberán ser presentados a la Dirección de la Empresa antes del 15 de diciembre de cada año.

La interrupción por enfermedad o accidente de este descanso supondrá que los días pendientes los disfrutará la persona de que se trate en las fechas que las necesidades del trabajo lo permitan, informando sobre las nuevas fechas para dicho disfrute.

El descanso en días festivos es de carácter general, salvo para aquellos miembros de la plantilla que sean necesarios para el proceso de producción.

Las horas extraordinarias que se produzcan en día festivo serán abonadas de acuerdo con la tabla que se incluye en el artículo número 22.

Art. 24. *Prima por número de ejemplares y exceso de peso.*—Se establece una prima por número de ejemplares y exceso de peso —por día trabajado— de acuerdo con la siguiente tabla:

Número de ejemplares	Exceso de peso hasta con (en kilos)										
	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Hasta 80 ejemplares	(En porcentaje)										
	-	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entre 81 y 90 ejemplares	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Más de 90 ejemplares	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30

Establecida la media diaria de cada mes del número de ejemplares y kilos, se obtendrá el porcentaje que señale esta tabla, que será aplicado a las siguientes cantidades mensuales:

Repartidor con dos horas de jornada diaria, 11.805 pesetas.
Repartidor con tres horas de jornada diaria, 17.997 pesetas.

Art. 25. *Compensación por retraso de salida.*—Se mantiene el concepto de compensación por retraso de salida, aunque éste no se produzca. Su importe será de 2.000 pesetas mensuales y se abonará también en vacaciones, en caso de enfermedad o accidente y permisos retribuidos. Esta cantidad quedará afecta al plus de antigüedad y no se tendrá en cuenta para el abono de pagas extraordinarias y beneficios.

Como contraprestación, los repartidores quedan obligados a prolongar la espera para la entrega de ejemplares hasta un máximo de dos horas a la semana. Se computará tal prolongación a partir de treinta minutos después de la hora señalada por la Empresa para la entrada al trabajo de este personal, entendiéndose que dichos treinta minutos son el tiempo previsto dentro del horario normal de trabajo para la recogida de ejemplares.

Si la prolongación de la espera fuese superior a dos horas a la semana, se percibirán las que excedan como horas extraordinarias.

Art. 26. *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.

SECCIÓN SEGUNDA: JORNADA Y HORARIO

Art. 27. *Jornada.*—Se mantiene con carácter general la semana laboral de treinta y seis horas, que señala la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa, salvo para el personal de reparto, que será como mínimo de dos horas diarias, y lo dispuesto en el artículo 18 para los regímenes especiales.

Art. 28. *Horario de trabajo.*—Se mantiene para el presente Convenio Colectivo que la Dirección de la Empresa podrá adelantar o retrasar el comienzo de los horarios establecidos en una hora

como máximo, y por una sola vez, durante la vigencia del mismo por cada Sección y/o turno, siempre que las necesidades de producción o de reorganización del trabajo así lo aconsejen, previo informe del Comité de Empresa.

Asimismo, para conseguir la necesaria continuidad del proceso productivo, podrán establecerse horarios especiales que no afecten a más operarios que a los imprescindibles por cada turno y/o Sección, previo informe favorable del Comité de Empresa.

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 comunicarse 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 haya cursado previamente serán consideradas, en principio, como ausencias injustificadas y serán sancionadas como tales, de conformidad con las normas en vigor.

SECCIÓN TERCERA: DESCANSOS

Art. 29. *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 teniendo en cuenta las condiciones previstas en el artículo 15 b). Las vacaciones, para facilitar la convivencia familiar, se disfrutarán durante el período comprendido entre el 31 de mayo y el 1 de octubre. Los turnos dentro de esas fechas se realizarán de acuerdo con las necesidades del servicio. La preferencia de elección de fecha se hará por turnos rotatorios en 1987 y años sucesivos, partiendo del ciclo iniciado en el año 1985.

Los planes de vacaciones serán realizados por los Jefes de Sección, oído el Comité de Empresa, y deberán ser presentados a la Dirección de la Empresa antes del día 15 de enero de cada año.

El personal que a propuesta de la Empresa y por necesidades del trabajo, oído el Comité de Empresa, no pueda tomar vacaciones dentro del período señalado en el párrafo primero, percibirá en el mes de su disfrute la cantidad de 15.000 pesetas. Quienes a petición propia disfruten sus vacaciones fuera del período indicado, no percibirán dicha cantidad. No obstante, también percibirán esa cantidad quienes tomen sus vacaciones del 31 de mayo al 30 de junio.

Para poder llevar a cabo el plan de vacaciones en el período del 31 de mayo al 1 de octubre se establecen los siguientes acuerdos:

1. La interrupción de vacaciones por enfermedad supondrá que los días pendientes de la persona de que se trate disfrutará a partir del 2 de octubre, y cuando las necesidades del trabajo lo permitan, informándole de las fechas para dicho disfrute.

2. El personal acepta los cambios de turno y horario que, con la participación de Comité de Empresa, el plan de vacaciones aconseje para el mejor desarrollo del trabajo durante el período del 31 de mayo al 1 de octubre.

3. Asimismo, conocido el plan de vacaciones y las previsiones de sustituciones, una vez estudiado por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, se podrá proponer al personal, y éste aceptará, el aumento indispensable, en caso de necesidad, de horas de dedicación especial para atender a los requerimientos del trabajo durante el período a que se refiere el párrafo primero. Estas horas de dedicación especial por encima de los contratos en vigor habrán de realizarse en su totalidad, de tal manera que si, por cualquier circunstancia ajena a la Empresa, no pudieran ser trabajadas en las fechas previstas, serán recuperadas en otras, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo.

CAPITULO IV

Mejoras sociales

1. Abono del complemento necesario para que el personal enfermo continúe percibiendo el salario íntegro, incluidas las percepciones de los regímenes especiales, en su caso, desde el primer día de enfermedad y cualquiera que sea la duración de ésta.

2. Extensión de la forma 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, según lo regulado en la norma pactada número 2/09.

5. Premio de nupcialidad, fijado en el equivalente a media paga extraordinaria, de acuerdo con la tabla salarial del artículo 14.

6. Premio de natalidad, fijado en 10.000 pesetas.

7. Ayuda a hijos disminuidos físicos o psíquicos, reconocidos por el organismo legal correspondiente, por un importe de 10.000

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, que, una vez propuestas, serán resueltas en el plazo máximo de quince días.

8. Préstamo sin interés para vivienda. La cuantía se fija hasta 600.000 pesetas, manteniéndose el mismo fondo establecido en 31 de diciembre de 1982 para este tipo de préstamo.

9. Préstamo sin interés para adquisición de coche por una cuantía de hasta 200.000 pesetas.

10. Asimilación a festivos para abono de salarios de los días 24 y 31 de diciembre y la festividad del Patrón de Artes Gráficas.

11. Asignación por Servicio Militar, siempre que tenga una antigüedad en la Empresa de más de dos años, del 75 por 100 o del 100 por 100, según los casos —soltero o con cargas familiares—, de la última retribución percibida antes de incorporarse a filas, excepto el importe por horas extraordinarias eventuales y las percepciones por regímenes especiales.

12. Cómputo de la fecha de antigüedad a efectos del plus de antigüedad del personal ingresado con anterioridad al 1 de enero de 1940.

13. Reconocimiento del período de becario a efectos económicos de antigüedad.

14. Becas para estudios a nivel universitario, para los Centros de trabajo radicados en ciudades en que no existan facultades o escuelas técnicas, de los estudios que se deseen cursar y para formación profesional.

La Empresa concertará convenios de intercambio por publicidad con Colegios de enseñanza donde estén radicados los Centros de trabajo regionales al igual que se viene haciendo en el CEU de Madrid.

15. Indemnización por fallecimiento equivalente a quince días de retribución, con independencia de lo establecido por el Decreto de 2 de marzo de 1944.

16. Regímenes de colonias infantiles veraniegas para hijos del personal.

17. Asistencia médica especializada complementaria de las prestaciones de la Seguridad Social o, en su caso, de las asociaciones médicas privadas, a través de asesores médicos, con carácter subsidiario y totalmente gratuito para el personal y sus familiares, además de los asimilados a su cargo.

18. Seguro colectivo de vida de 250.000 pesetas para el personal con jornada completa y de 80.000 pesetas para el que tenga jornada reducida. Estos importes son de doble cuantía en caso de fallecimiento por accidente.

19. En 1985 la representación de los trabajadores decidió destinar el 1,5 por 100 de la masa salarial del personal afecto al Convenio Colectivo, con el que se constituyó un fondo de pensiones de jubilación, invalidez y viudedad a favor de los trabajadores que en la fecha de la firma de aquel Convenio formaban parte de la plantilla fija de los Centros de trabajo de «La Verdad». Dicho fondo se nutrirá en 1987 con 4.612.781 pesetas, y en años sucesivos con dicha cantidad incrementada con el porcentaje de los aumentos salariales que se establezcan cada año.

Una Comisión compuesta por el Gerente de «La Verdad» y por el Comité de Empresa se encargará de efectuar cuantas acciones sean necesarias para la aplicación de la Empresa aseguradora de dicho fondo, así como de aplicar las normas reguladoras aprobadas por el Comité de Empresa.

NORMAS PACTADAS

1987

El ámbito temporal de estas normas pactadas, dada su naturaleza estrictamente normativa, se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1987 y su objeto es la regulación de las relaciones laborales entre la Empresa y el personal sujeto a Convenio Colectivo.

No podrán ser modificadas antes de transcurrido este período, salvo que se produjeran cambios sustanciales en las disposiciones legales vigentes sobre las materias contenidas en las mismas o en los sistemas de organización del trabajo y resulte de perentoria necesidad a juicio de cualquiera de las partes.

Corresponde a la Comisión paritaria del Convenio Colectivo el examen de las modificaciones que se consideren necesarias introducir en razón de las nuevas situaciones creadas.

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

1. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

1.01 Bases para el establecimiento de rendimientos.

1.01.01 Actividad: Actividad normal es la que desarrolla un empleado medio, bajo una dirección competente, consciente de su responsabilidad, sin el estímulo de una remuneración por incentivo.

Este ritmo puede mantenerse fácilmente un día tras otro sin excesiva fatiga física y mental y se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable.

En los sistemas de medición comúnmente conocidos corresponde a:

60 (Bedaux) y 100 (OIT).

Actividad óptima es la que puede desarrollar un empleado medio, sin menoscabo de vida profesional, trabajando ocho horas diarias.

En los mismos medios de medición corresponde a:

80 (Bedaux) y 140 (OIT).

1.01.02 Cantidad de trabajo: Cantidad de trabajo a actividad normal es la que efectúa un operario medio a actividad normal, tiempo normal, tiempo de recuperación incluido.

Cantidad de trabajo a actividad óptima es la que efectúa un operario medio a actividad óptima, tiempo de recuperación incluido.

La unidad de medida para determinar la cantidad de trabajo es el punto o minuto tipo que representa la cantidad de trabajo realizado en un minuto, incluyendo el tiempo de reposo compensador del esfuerzo.

1.01.03 Rendimientos: Rendimiento normal es el que corresponde a la cantidad de trabajo que un operario puede efectuar en una hora de actividad normal. En el sistema Bedaux el rendimiento a actividad normal se cifra en la obtención de 60 puntos Bedaux por hora de trabajo.

Rendimiento óptimo es el correspondiente a la cantidad de trabajo que un operario efectúa a actividad óptima. En el sistema Bedaux el rendimiento a actividad óptima es la obtención de 80 puntos Bedaux por hora de trabajo.

El rendimiento mínimo exigible se fija en 65 puntos Bedaux (108 OIT) por hora de trabajo.

Para el caso concreto de los perforistas se establecen los rendimientos mínimos exigibles siguientes:

Categoría	Producción debidamente corregida Original normal
Perforista preferente, cinta sin justificar	10.000 caracteres hora
Perforista corriente, cinta sin justificar	9.000 caracteres hora

Se considera como original normal el procedente de máquina de escribir, teletipo o dextimpresora, a excepción de cabezas, estadillos 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.

1.01.04 Tiempo: Tiempo máquina es el que emplea una máquina en producir una cantidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

Tiempo normal es el empleado por un operario en una determinada operación a actividad normal, sin tiempo de recuperación.

1.01.05 Tipo de trabajo: Trabajo libre es el trabajo en el que el operario puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

Trabajo limitado es el trabajo en el que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

La limitación puede ser debida al trabajo en equipo o a las condiciones del método operativo.

A todos los efectos, los tiempos de espera obligada serán computados como si se trabajase a rendimiento normal.

2. 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 de la Empresa.

2.01.02 Convocatorias: Se convocarán todas las plazas creadas o vacantes que corresponda cubrir reglamentariamente por concurso-oposición. De todas estas convocatorias se informará al Comité de Empresa.

La primera convocatoria tendrá carácter restringido y sólo podrá concurrir el personal de la Sección o Departamento donde se produzca la vacante o plaza creada.

Si no es cubierta en primera convocatoria, se anunciará la segunda entre el personal de plantilla de los centros de trabajo de «La Verdad».

Vacante en segunda convocatoria, se cubrirá la plaza de acuerdo con la norma sobre becarios del apartado 2.02.03.

Si tras agotar los anteriores procesos no hubiera sido cubierta la misma, se convocará entre el personal ajeno a la Empresa.

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 las 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 informe 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 informe 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 aquéllos de mayor responsabilidad.

2.01.06 Reconocimiento médico: El Servicio Médico informará 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.

Cuando el informe médico sea negativo, el candidato podrá someterse a un nuevo reconocimiento, por su cuenta, del facultativo que desee, cuyo informe deberá estar en poder de la Empresa en un plazo no superior a siete días. Este informe se contrastará con el del Servicio Médico de la Empresa. Si fueran opuestos, se someterá el caso al fallo de un Tribunal médico compuesto por los profesionales señalados por el Colegio Oficial de Médicos.

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 100, y a estos efectos podrán considerarse varias pruebas globalmente.

La puntuación mínima para estas pruebas serán determinadas por el Tribunal calificador, dándose publicidad de la misma 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: Se concederán los puntos que a continuación se detallan sobre los obtenidos en los exámenes para cobertura de plazas vacantes.

1. A los huérfanos y cónyuges de los empleados fallecidos, 15 puntos.
2. A los hijos del personal fijo en plantilla, 10 puntos.
3. A los minusválidos, 10 puntos.
4. A los mayores de cuarenta años y a aquellos que se encuentren en situación de paro involuntario se les otorgarán cinco puntos sobre los obtenidos en el examen.

Para los ascensos: Superada la puntuación mínima exigida por el Tribunal calificador, a que se hace referencia en el 2.01.08, los candidatos tendrán una bonificación de medio punto por año de antigüedad en la Empresa y cinco puntos a quien en los tres últimos años hubiera realizado suplicencias del puesto y categoría de la plaza que se convoque.

2.01.10 Tribunal: El Tribunal constituido de conformidad con las disposiciones legales en vigor:

- 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 exigencia que determine el plan de formación.

2.01.11 Duración del proceso de selección: El proceso de provisión de plazas en primera, segunda y tercera convocatoria tendrá una duración de quince días, como máximo, cada una de ellas. No podrá realizarse en el período vacacional.

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. 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 Centro de trabajo, en el plazo máximo de quince días.

2.01.13 Período de prueba: La admisión de personal en la Empresa podrá efectuarse con carácter provisional durante el período de prueba, en los términos establecidos en el artículo 33 de la vigente Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa.

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 Cambio de turno de trabajo: Antes de convocarse cualquier plaza se consultará al personal de la misma categoría y especialidad, por si deseara cambiar de turno. En el supuesto de que hubiera varias peticiones, se dará preferencia al más antiguo en la categoría. En el caso de personal que estando en turno de noche pase a petición propia al turno de día con motivo de organización del trabajo o plaza vacante o de nueva creación, el interesado dejará de percibir el plus de nocturnidad. Si el traslado fuera a requerimiento de la Empresa, se propondrá al personal de la misma categoría y especialidad cambiar de turno, dando preferencia al más antiguo en la categoría. En este supuesto, si tuviera el plus nocturno y la plaza fuera de día, se le mantendrá su importe a título personal sin que sufra modificación por aumento de retribución, cambio de categoría o antigüedad.

2.02 Plan de formación-promoción.

2.02.01 Plan de formación-promoción: El plan de formación-promoción afectará a la totalidad del personal de «La Verdad», de forma preferente a aquellos donde se efectúe una reconversión tecnológica.

Se constituirá una Comisión 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.

Se creará una Comisión central de carácter técnico, constituida por el Director-Gerente de la Editorial, el Jefe del Servicio Central de Personal, como Secretario de la misma, y como Vocales, el Gerente de cada Centro de trabajo, el Jefe de Producción, el Jefe del Servicio de Planificación y Presupuestos, un miembro del Comité de Formación y Promoción de cada Centro de trabajo.

Para facilitar el desarrollo de las acciones de formación, el Gerente del periódico, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo, y oído el Comité de Empresa, asignará a cada trabajador participante un número de horas laborables sobre el total de las que se hayan previsto para cubrir los objetivos de formación. Las horas

de formación que se asignen fuera de la jornada laboral serán abonadas, de conformidad con los siguientes criterios:

- Formación por cambio tecnológico: Si el total de las horas asignadas fuera de las horas de jornada fuese superior al 50 por 100 de las previstas para cubrir los objetivos de formación, se abonarán los siguientes importes:

- a) Hasta ese 50 por 100, como horas normales de trabajo, sin recargo alguno.
- b) El exceso de horas que supere ese 50 por 100 como horas extraordinarias.

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

2.02.02 Órgano responsable de la formación: De la administración del plan de formación-promoción se encargará el Servicio de Formación, al cual corresponderán 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.

2.02.03 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, Informática 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 matrículas, 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 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, septiembre y febrero, en su caso, salvo causas razonables que justifiquen su mantenimiento a juicio del Servicio de Formación, oído el 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: Jefe de Sección.
- 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 los actuales 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

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 tengan asignados, siempre que las tareas que en ellos se realicen correspondan a la categoría laboral que ostenten 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 de que se efectúe un nuevo análisis del puesto de trabajo, y de 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 justifiquen 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 tuviese 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 departamento, 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 de valoración permanente, designado por la Dirección de la Empresa.

2.03.12 Garantías al personal: La Dirección de la Empresa procurará acoplar al personal con percibidos superiores a los que corresponda por valoración, al puesto que ocupa, a otros puestos de grupos retributivos de valoración más cercanos a sus referidos percibidos, siempre que lo permita la circunstancia de vacante o plaza de nueva creación, y pueda efectuarse, a juicio del Gerente del Centro, 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 Prolongaciones de jornada.

2.04.01 Prolongaciones de jornada: Cuando el personal haya de continuar ininterrumpidamente su trabajo durante dos horas después de finalizar su jornada habitual, y no hubiese sido avisado, al menos con veinticuatro horas de antelación, percibirá, además del abono de esas dos horas, el equivalente a media hora extraordinaria, en concepto de consumición, y otra media hora, también valorada como extraordinaria, para efectuar dicha consumición.

2.05 Premio de antigüedad

2.05.01 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 500 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 10 acciones.

Veinte años de servicio, dividiendo de 20 acciones.

Veinticinco años de servicio, dividiendo de 30 acciones.

Treinta años de servicio, dividiendo de 40 acciones.

Treinta y cinco años de servicio, dividiendo de 50 acciones.

Cuarenta años de servicio, dividiendo de 60 acciones.

2. Percepción: El derecho a este percibo se concede mientras se encuentre prestando servicio activo, o en situación de baja por invalidez o jubilación.

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 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.

2.06 Dietas y viajes

2.06.01 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 6.000 pesetas.

El día de salida devengará dieta completa. También el de llegada, aun cuando se pernocte 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 la Empresa, 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 de precios al consumo.

Las dietas podrán ser sustituidas por gastos a justificar cuando los traslados fuera del lugar de residencia estuvieran motivados por asuntos no profesionales y, en cualquier otro supuesto, cuando se autorice para ello por el Director del periódico o por la Gerencia, según los casos.

2.06.02 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.

2.07 Descansos, licencias, excedencias y servicio militar

2.07.01 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, se perjudique la buena marcha del trabajo o se retrasen aquellos cuya finalización tenga fecha predeterminada.

2. **Aprobación:** 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 con cinco días de antelación, como mínimo, quienes lo elevarán a su Jefe superior para su aprobación. Este plan será puesto en conocimiento del Gerente del periódico.

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.

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 período de vacaciones del año siguiente en tres días, que serán disfrutados en el momento en que la organización del trabajo lo permita, fuera del período de vacaciones, en fechas unidas al día de descanso semanal.

2.07.02 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 período de tres días, ampliándose a cinco cuando se den las circunstancias señaladas al final del párrafo anterior. Cuando se trate de fallecimiento de padres políticos o hermanos políticos, se concederá el permiso en función de las circunstancias de cada caso.

Cuando el motivo del permiso sea la asistencia a exámenes o concorra a 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.

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.

Los permisos no serán descontados, en ningún caso, de las vacaciones anuales.

2.07.03 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 del periódico podrá conceder hasta dos días de licencia al personal que lo solicite por boda, bautizo y primera Comunión de sus hijos.

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.

2.07.04 Autorización para ausentarse de la Empresa durante la jornada de trabajo: Los jefes de sección podrán autorizar ausencias de la Empresa durante la jornada de trabajo, de conformidad con las instrucciones establecidas al respecto.

2.07.05 Excedencias:

1. **Clase 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. **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.

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 todos 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 de trabajo habitual, le serían aplicadas las normas sobre acoplamiento y retribución del personal con capacidad disminuida.

3. **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.

4. **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 del nacimiento de éste en el caso del padre y 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 fin 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 reintegro 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.

5. **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 tendrá derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba 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.

2.07.06 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 presenten su servicio en la Instrucción de Mandos Especialistas de Complemento (IMEC), salvo el tiempo de prácticas como cabo primero, 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 julio 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 en beneficios y octubre.

Esta asignación no formará parte del salario, quedando acogida a todos los efectos al artículo tercero 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.

2.08 Ausencias injustificadas y faltas de puntualidad

2.08.01 Ausencias injustificadas: Toda la 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.

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 del período de ausencias al trabajo habidas por enfermedad, la Gerencia del periódico, podrá acordar el no abono de los haberes de los primeros días de ausencia que no estén 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.

2.08.02 Faltas de puntualidad: Las faltas de puntualidad serán sancionadas con arreglo al siguiente baremo:

Mes	Grado	Retraso (Minutos)	Sanción
Primero	A	Hasta 120	No se sanciona.
	B	Más de 120	Amonestación escrita y pase al grado A del tercer mes (falta leve).
Segundo	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.
Tercero	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.
Cuarto	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.
Quinto	A	Hasta 15	No se sanciona.
	B	Más de 15	Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días (falta muy grave).

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

2.09 Capacidad disminuida.

2.09.01 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.

1. Declaración a petición del interesado: 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 desempeñe, 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 la Empresa y que, a juicio de éste, la disminución de capacidad no haya nacido de causa contraída con anterioridad al ingreso del interesado en la 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 decisorio, del Servicio de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo.

2. Declaración a iniciativa de la superioridad de la Empresa: Cuando la declaración de capacidad disminuida se inicie a instancias de la superioridad de la Empresa, bastará con el informe favorable del Médico de la Empresa. No obstante, si el interesado no estuviera de acuerdo con la decisión adoptada podrá solicitar dictamen del Servicio de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo, que tendrá carácter decisorio.

En el caso de declaración en situación de capacidad disminuida a instancias de la superioridad de la Empresa, la aceptación será también obligatoria, y la nueva situación se regirá por las presentes normas a efectos de acoplamiento, retribución, incompatibilidad, recuperación y jubilación.

2.09.02 Acoplamiento del personal con capacidad disminuida: Declarada dicha situación, la superioridad de la Empresa designará el nuevo puesto de trabajo que ha de ocupar el trabajador, habida cuenta de la capacidad, aptitudes y conocimientos del interesado y dentro de las disponibilidades que existan en las diversas secciones. La aceptación por éste será obligatoria, siempre que el referido puesto de trabajo reúna las condiciones señaladas por el dictamen médico.

2.09.03 Retribución y jornada: Al ser declarada la disminución de capacidad, el interesado conservará a todos los efectos -jornada, retribución, etc.- 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. Se deducirá, en su caso, la pensión que el interesado pudiera percibir por su disminución de capacidad.

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

2.09.05 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 del 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 que estuvo con capacidad disminuida.

Si se negase a someterse a una revisión médica o declarada la aceptación no quisiese volver al puesto que 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.

2.10 Cese voluntario.

2.10.01 Notificación del cese: El personal que desee voluntariamente extinguir su contrato de trabajo deberá notificarlo a la Dirección de la Empresa con una antelación de treinta días. El incumplimiento de este plazo supondrá la pérdida al derecho a las partes proporcionales de las gratificaciones extraordinarias, participación en beneficios y vacaciones no disfrutadas que en ese momento estén devengadas.

2.11 Comunicación.

2.11.01 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.

2.11.02 Procedimiento: A todos los efectos previstos en la disposición anterior, los interesados formularán ante su Jefe superior inmediato las consultas, quejas o reclamaciones referidas.

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 quince días, contestar al interesado. Dicho plazo podrá ampliarse por quince días más cuando la complejidad o naturaleza del asunto lo requiera.

2.11.03 Asesoramiento del Servicio Central de Personal: El Servicio Central de Personal deberá informar y orientar a los interesados o igualmente intervendrá, en su caso, cerca de la superioridad para procurar la más rápida contestación.

Asimismo, cuando la importancia de las reclamaciones lo aconsejen, informará al Comité de Empresa de las resoluciones adoptadas en su reunión inmediatamente posterior, antes de darle curso pertinente.

3. COMITÉS DE EMPRESA Y SECCIONES SINDICALES

3.01 Comités de Empresa.

1. El Comité de Empresa es el órgano representativo de todos los trabajadores. Sus funciones serán las que legalmente tenga atribuidas actualmente o las que puedan reconocerse legalmente en el futuro.

La estructura interna del Comité se regulará de acuerdo con las normas que sus propios miembros establezcan.

2. Las reuniones del Comité se celebrarán en los locales de la Empresa habilitados al efecto, de conformidad con sus normas internas y sin otro requisito que comunicar la celebración de la reunión a la Dirección con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo circunstancias extraordinarias.

3. El Comité dispondrá de tableros de anuncios, situados en lugares bien visibles y de dimensiones suficientes, para que pueda fijar las comunicaciones e informaciones que estime de interés para el personal. De dichas comunicaciones deberá hacer entrega previamente al Gerente del periódico, con suficiente antelación, a efectos de simple conocimiento.

4. Los miembros del Comité dispondrán de hasta cuarenta horas retribuidas al mes para el cumplimiento de las obligaciones derivadas de su cargo. El disfrute de tales horas se hará moderando las ausencias de forma que se produzca la menor perturbación en el trabajo y anunciándolo a sus jefes respectivos con la mayor antelación posible.

5. El cauce normal entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa es el Gerente respectivo o la persona u órgano que designe.

6. La Dirección y el Comité de Empresa podrán mantener reuniones con el fin de tratar cuestiones propias de su competencia.

a) Estas reuniones no serán públicas, salvo que previamente se haya acordado lo contrario, y podrán celebrarse a petición de la Dirección o del Comité de Empresa.

b) La fecha y hora de la reunión será fijada de mutuo acuerdo por la Gerencia y la Secretaría del Comité de Empresa. En el orden del día figurarán relacionados los asuntos a tratar en la reunión, acompañados de una descripción sucinta de los mismos.

c) De cada reunión se levantará acta correspondiente, siempre que ambas partes así lo consideren necesario, en la que se consignarán los acuerdos adoptados sobre cada uno de los asuntos del orden del día. El acta deberá ser firmada por el Gerente y por el Secretario del Comité de Empresa.

7. Cuando el Comité de Empresa precise la asistencia a sus reuniones de uno o más miembros de la plantilla de la Empresa para prestar su asesoramiento, lo comunicará con antelación suficiente al Gerente del periódico, a fin de que prevea lo necesario para que dicho miembro pueda ausentarse del departamento al que pertenezca y acudir a la reunión de que se trate.

8. Las asambleas del personal serán presididas por los miembros del Comité de Empresa, quienes se responsabilizarán del orden de las mismas. Aunque como norma general no se permitirá la asistencia de personas ajenas a la Empresa, el Comité de Empresa, por mayoría, podrá acordar la presencia de algún asesor para que pueda aclarar asuntos técnicos concretos; en este supuesto, el Presidente del Comité de Empresa comunicará a la Gerencia, al menos con cuarenta y ocho horas de antelación a la fecha de la celebración de la asamblea, el nombre o nombres de los asesores, así como el o los temas concretos sobre los que informarían.

Estas asambleas se podrán celebrar cada tres meses, dentro de las jornadas laborales, siempre que no perjudiquen la marcha general de la producción o puedan incidir normalmente en la salida del periódico.

Si el número de asambleas, dentro del referido período, fuera superior al señalado, éstas tendrán lugar fuera del horario de trabajo.

En todo caso, éstas no podrán celebrarse sin el acuerdo previo con la Gerencia del periódico.

3.02 Secciones Sindicales.

1. Las Secciones Sindicales dispondrán, igualmente, de tableros de avisos, en los que se podrá fijar todo tipo de comunicaciones de carácter sindical. Cada comunicación deberá ser enviada al Gerente del periódico a efectos de simple conocimiento. Su contenido se atenderá en todo momento al respeto debido a las personas e instituciones.

2. Podrán difundir publicaciones, avisos y folletos de carácter general, relacionados con la actividad sindical, evitándose cualquier información dolosa.

3. También podrán reunirse en los locales de la Empresa, especialmente habilitados para ello, fuera de las horas de trabajo, comunicándolo previamente a la Gerencia. A estas reuniones no podrán asistir personas ajenas a la Empresa.

3.03 Disposición general.

Todos los derechos del Comité de Empresa y Secciones Sindicales enumerados en el presente anexo, no tienen carácter limitativo, subsistiendo en todo su contenido las disposiciones legales vigentes, cualquiera que sea su rango y las futuras disposiciones que se promulguen o se pacten, que no supongan menoscabo de los derechos reconocidos en el presente Convenio Colectivo.

16777 RESOLUCION de 5 de junio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Nogalda, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Nogalda, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 30 de abril de 1987, 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 de Trabajo 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, 5 de junio de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE «NOGALDA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

1.1 *Ambito funcional, territorial y personal.*—El presente Convenio establece las condiciones y relaciones de trabajo entre «Nogalda, Sociedad Anónima», y los trabajadores que presten servicios en los distintos centros de trabajo de la Empresa.

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio nacional.

1.2 *Vigencia y duración.*—La totalidad de las cláusulas de este Convenio entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 1987, cualquiera que sea la fecha de homologación, en su caso, por la Autoridad Laboral competente.

La duración del presente Convenio será hasta el día 31 de diciembre de 1987.

1.3 *Prórroga o denuncia.*—Al final del presente Convenio se entenderá prorrogado por un año y sucesivamente, salvo denuncia de una de las partes firmantes, denuncia que deberá ser hecha con una antelación mínima de treinta días a la fecha de vencimiento de éste o cualquiera de sus prórrogas.

1.4 *Respecto a la totalidad.*—El presente Convenio forma un todo indivisible, y por tanto, en el supuesto de que el Organismo competente de la Administración no homologara alguno de los pactos establecidos, el convenio quedará invalidado en su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido integral por la Comisión Negociadora en término de un mes.

CAPITULO II

Compensación, absorción, garantía personal

2.1 La totalidad de las condiciones establecidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán el carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o condiciones actual