

objeto de que el visitante pueda recibir su retribución desde el primer mes a partir de su incorporación al Centro de destino.

4.2 El importe de las subvenciones de este programa será librado a los Organismos a que pertenezcan los Centros receptores para su inclusión en sus presupuestos.

4.3 La duración de la estancia en régimen de sabático será de un mínimo de tres meses, ininterrumpidamente, y de un máximo de dos meses. Dichos periodos deberán estar comprendidos entre el 1 de octubre de 1988 y el 31 de julio de 1990.

4.4 La Comisión de selección establecerá la cuantía bruta de la subvención asignada a cada beneficiario, que no será inferior a 150.000 pesetas al mes ni superior a 300.000 pesetas al mes, y que estará sometida a las retenciones propias del Impuesto sobre el Rendimiento del Trabajo Personal.

4.5 Los Centros receptores podrán recibir subvenciones complementarias de hasta 500.000 pesetas anuales en concepto de ayuda destinada a cubrir los gastos de investigación adicionales generados con motivo de la estancia del visitante.

4.6 Cada Científico visitante tendrá la cobertura de una póliza de seguro de accidentes, hospitalización y asistencia médica.

4.7 Cada Científico visitante recibirá una cantidad supletoria como contribución a los gastos de desplazamiento de ida y vuelta, referidos a su Centro de origen.

ANEXO II

B) Estancias de Profesores universitarios españoles en Centros de investigación extranjeros

1. Objeto del programa.

Se pretende facilitar al Profesorado de Universidades y Escuelas Universitarias la actualización de conocimientos y la adquisición de nuevas técnicas en Centros de investigación extranjeros. Durante la estancia prevista, el beneficiario deberá desarrollar un proyecto de investigación.

2. Requisitos de los candidatos.

- Estar en posesión del grado de Doctor.
- Haber desempeñado una labor docente e investigadora, con vinculación contractual o estatutaria al Centro respectivo y carácter ininterrumpido durante, al menos, los últimos cinco años.

Los requisitos citados deberán cumplirse en la fecha fijada para la incorporación al Centro de investigación extranjero.

3. Formalización de las solicitudes.

3.1 Las solicitudes deberán ser dirigidas por el candidato al Director general de Investigación Científica y Técnica (calle Serrano, 150, 28006 Madrid), mediante presentación, por duplicado, de los siguientes documentos:

Documento número 1. Solicitud de participación en el programa de estancias en Centros de investigación extranjeros en la forma que establece el impreso normalizado número 12.

Documento número 2. Hoja de servicios o certificación expedida por los servicios administrativos de la Universidad a que esté adscrito el candidato, en original o fotocopia compulsada, en la que consten los años de servicio y su situación actual.

Documento número 3. Justificante del grado de Doctor. Aquellos que en la fecha de presentación de la solicitud no estén en posesión del grado de Doctor, deberán presentar certificación académica detallada en la que figuren las calificaciones obtenidas y las fechas correspondientes.

Documento número 4. Currículum vitae conforme al impreso normalizado número 3.

Documento número 5. Carta de admisión del Centro de investigación de destino en la que se haga constar la viabilidad de la labor a realizar durante la estancia propuesta. Si dicha admisión está en trámite deberá acompañarse copia de la correspondencia mantenida a ese fin con los responsables del Centro de destino.

3.2 Los impresos normalizados números 3 y 12 anteriormente citados podrán solicitarse a la Dirección General de Investigación Científica y Técnica (calle Serrano, 150, 28006 Madrid).

3.3 Plazo de presentación: Esta convocatoria permanecerá abierta hasta el 20 de febrero de 1988, inclusive.

3.4 Lugar de presentación: En la Dirección General de Investigación Científica y Técnica (calle Serrano, 150, 28006 Madrid), directamente o por alguna de las formas previstas en el artículo 66 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

4. Características del programa.

4.1 El importe de las subvenciones de este programa será librado directamente a los beneficiarios.

4.2 La duración de la estancia en el Centro extranjero será de un mínimo de tres meses y de un máximo de seis. Los beneficiarios deberán incorporarse a sus respectivos Centros de investigación

extranjeros con posterioridad al 1 de octubre de 1988 y con anterioridad al 1 de abril de 1989. Excepcionalmente y previa autorización de la Dirección General de Investigación Científica y Técnica, podrá retrasarse la incorporación hasta el 1 de julio de 1989, manteniéndose el 30 de septiembre de 1989 como fecha límite del programa.

4.3 La Comisión de selección establecerá la cuantía de la subvención asignada a cada beneficiario, que no será inferior a 130.000 pesetas al mes ni superior a 180.000 pesetas al mes, en función de la titulación del beneficiario y del país de destino.

4.4 Los beneficiarios tendrán la cobertura de una póliza de seguro de accidentes corporales.

4.5 Los beneficiarios recibirán una cantidad suplementaria como contribución a los gastos de desplazamiento de ida y vuelta referidos al Centro de destino.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

22567 RESOLUCION de 18 de septiembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Información y Prensa, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Información y Prensa, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 11 de mayo 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, 18 de septiembre de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INFORMACION Y PRENSA, S. A.

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio de Empresa regulará las relaciones entre «Información y Prensa, Sociedad Anónima», y los trabajadores de los centros de trabajo de Madrid, Sevilla y Málaga.

Art. 2. *Ámbito personal.*—El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal comprendido en los grupos de Técnicos, Redactores, Administrativos, Subalternos, Personal de Talleres y Servicios Generales, con exclusión de aquellos cargos con los que la Empresa concierte contratos especiales e individuales de trabajo, así como los excluidos por la Ordenanza de Trabajo en Prensa.

Art. 3. *Ámbito temporal.*—a) Entrada en vigor: El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación. Los efectos económicos tendrán retroactividad a 1 de enero de 1987.

b) Duración: La duración del presente Convenio será de un año, a partir del 1 de enero de 1987, salvo lo dispuesto en los artículos 25, 33, 34, 35 y 36, cuya duración será de dos años. Al cumplir la fecha de su vencimiento y en el caso de que no mediare denuncia expresa por cualquiera de las partes, con al menos tres meses de antelación a su extinción, este Convenio se entenderá prorrogado de año en año, conforme al apartado segundo del artículo 86 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4. *Absorción.*—Las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio no serán absorbidas por las que legalmente y en cómputo general se produzcan durante la vigencia del mismo.

CAPITULO II

Art. 5. *Consejo de Redacción.*—Mientras no se constituya la Comisión Negociadora para la elaboración de un Estatuto de Redacción, ejercerá sus funciones el Comité de Empresa. A estos efectos, y siempre que la representación de la Empresa y del Comité de Empresa lo consideren necesario, comparecerá a las reuniones el Director de «Diario 16».

Art. 6. La Dirección no podrá obligar a los redactores a escribir contra sus principios morales o ideológicos. Los redactores

tendrán derecho a retirar sus firmas de aquellas informaciones cuyo contenido fuera modificado por los superiores.

Si se comprobare objetivamente el desvío de la línea ideológica del periódico, el redactor tendrá derecho a la rescisión unilateral de su contrato de trabajo y a dejar de prestar sus servicios en la Empresa, percibiendo una indemnización como un despido improcedente.

Art. 7. *Detención gubernativa.*—Cuando el trabajador sea detenido por y en el ejercicio de su profesión, la Empresa se compromete a seguir abonándole el total de los salarios y devengos extraordinarios durante el plazo de su detención hasta el momento de su reincorporación a su puesto de trabajo, y a proporcionarle los servicios jurídicos necesarios par su defensa, así como las fianzas correspondientes, siempre que se cumpla lo establecido para las normas de seguridad.

La Empresa no podrá obligar al redactor a desarrollar trabajos donde previsiblemente exista riesgo físico sin haberle dotado de las garantías de seguridad establecidas.

CAPITULO III

Art. 8. En el caso de que la Empresa cambie los sistemas de trabajo, se compromete la misma a la reconversión del personal afectado con la remuneración de ese periodo a su cargo.

Art. 9. *Jornada laboral.*—La jornada laboral y los turnos serán los habituales establecidos en cada departamento.

Los turnos de libranza serán o no rotatorios, conforme a los acuerdos que se adopten entre la Dirección de cada Departamento y sus trabajadores. La Empresa podrá aceptar otro régimen distinto al de libranzas de aquellos trabajadores que, bien por razones de trabajo en su Departamento, o bien por razones personales, así lo establecieran con la Dirección.

El trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, será en medio día del sábado y domingo o sábado y medio día del domingo.

Por necesidades de trabajo, la Empresa, de acuerdo con el trabajador, podrá optar por compensar económicamente a éste de los días a que tenga derecho de libranza por trabajo en festivo, con la fórmula de cálculo habitual, o la compensación de 1,75 días de libranza por cada día festivo trabajado, con exclusión de domingos, en jornada laboral, con independencia del descanso semanal que establece el apartado anterior.

Exclusivamente para los trabajadores del Taller, cuando su día fijo de descanso semanal coincida con un festivo inhábil, se compensará éste con otro día de descanso.

Art. 10. *Vacaciones.*—Todo personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a treinta días naturales de vacaciones, que serán disfrutadas preferentemente en los meses de verano.

En caso de ingreso en la Empresa antes del 1 de marzo, el trabajador podrá disfrutar los treinta días naturales de vacaciones reglamentarios preferentemente durante los meses de verano. En el supuesto de que la fecha de ingreso sea posterior al 1 de marzo, sólo podrá disfrutar la parte proporcional al tiempo de trabajo efectivo.

A efectos del cómputo de las vacaciones, éstas se realizarán por año natural, del 1 de enero al 31 de diciembre.

Cuando se cause baja en la Empresa, se descontarán de la liquidación los días de vacaciones disfrutados que excedan de la parte proporcional al tiempo de trabajo efectivo hasta el 31 de diciembre.

El calendario de días inhábiles festivos publicado por las Direcciones Provinciales de Trabajo regirá todo lo relativo a este tema.

Art. 11. Asimismo, se establece una semana adicional de vacaciones contada por días naturales para las siguientes secciones y turnos:

- Taller y Cierre en turno de noche.
- Redacción y Servicios Generales en turnos de mañana, tarde y noche.
- Administración, Circulación y Publicidad, se disfrutará la semana adicional de vacaciones necesariamente en Semana Santa o en Navidad, según se establezca en cada caso.

La semana adicional de vacaciones no podrá adicionarse para su disfrute a las pactadas en el artículo 10.

Art. 12. La sección de Taller en turno de mañana, independientemente de lo establecido en el artículo 11 del presente Convenio, disfruta de los días adicionales de vacaciones que le correspondan en base al régimen de festivos que se establezca por necesidades de la producción.

En ningún caso los días adicionales de vacaciones serán superiores al establecido para el resto de las Secciones. Estos serán contados por días naturales.

Art. 13. *Régimen de libranzas.*—Se establecen las siguientes libranzas:

- Redacción disfrutará de un día de libranza semanal.

b) Servicios Generales disfrutará de un día de libranza quincenal.

c) Administración, Publicidad y Circulación, las condiciones generales actuales.

La libranza semanal o quincenal, individualmente considerada, no será aplicable cuando exista absentismo laboral o licencia del trabajador, no computándose las licencias sindicales.

Las libranzas serán absorbidas en aquellas semanas con día festivo no trabajado, no siendo de aplicación en caso de vacaciones anuales, en un máximo de dos ocasiones.

Art. 14. *Modificación de horario.*—La Empresa sólo podrá realizar una modificación de horario no superior a una hora durante la vigencia del presente Convenio. Toda modificación adicional deberá ser pactada previamente con los trabajadores y su representación sindical.

Art. 15. La Empresa concederá exclusivamente en el departamento de Talleres un tiempo máximo de treinta minutos de permiso retribuido para efectuar el almuerzo y cena, cuidando que su utilización no interfiera en la producción normal del periódico.

Art. 16. El trabajador que esté realizando estudios oficialmente reconocidos podrá solicitar una reducción de su jornada de trabajo de hasta un tercio de la misma, con la disminución salarial equivalente. Igualmente, para la realización de exámenes se tendrá derecho a una licencia retribuida por el tiempo suficiente para los mismos.

CAPITULO IV

Régimen de personal

Art. 17. *Ingreso para todas las plazas vacantes en la Empresa, salvo Redacción, Publicidad y Técnicos.*—Tendrán prioridad los de la categoría inferior al puesto a cubrir y, en igualdad de condiciones, se tendrá en cuenta la antigüedad. Será norma de obligado cumplimiento no estar realizando ningún otro trabajo objeto de cotización a la Seguridad Social. En todas las secciones se deberá dar cuenta al Comité de Empresa de las vacantes a cubrir y de las condiciones que se requieren.

Se valorará especialmente a los trabajadores que hayan trabajado en el sector o que estén en el desempleo. El resto de los criterios en el sistema de pruebas de ingresos quedan referidos a lo descrito en la Ordenanza de Prensa, en aquellos aspectos no caducos por la legislación posterior.

El Comité de Empresa remitirá un informe con la opinión del Jefe de Sección y de los trabajadores de la misma.

En caso de producirse en los talleres alguna vacante, tendrá preferencia para ocuparla el trabajador más antiguo que estuviere sujeto a una medida de contratación temporal, de cada sección.

Art. 18. Los trabajadores de aprendizaje o en práctica de Redacción irán referidos a un periodo de prueba de tres meses, transcurrido el cual se decidirá si el trabajador pasa a pertenecer a plantilla, pudiéndose exigir un periodo de prueba de tres meses. En las restantes secciones de la Empresa, no se considerará el periodo de prácticas, pasando los trabajadores desde su ingreso al periodo de prueba, conforme a la legislación vigente.

Art. 19. *Suplencias.*—Cuando el trabajador realizase la suplencia de un puesto de categoría superior a la suya, deberá percibir la remuneración económica del puesto cubierto, asumiendo su responsabilidad.

En los periodos de vacaciones en el taller, las suplencias del Jefe de Sección serán cubiertas por el oficial de primera más antiguo e idóneo; en caso de igual antigüedad, serán rotatorias entre los mismos.

Art. 20. *Ascensos.*—Cualquier movilidad en la clasificación profesional de la plantilla se notificará al Comité de Empresa para que éste emita informe. Se solicitará siempre la opinión previa del Comité, según los criterios del artículo 17, que a su vez recabará un informe del Jefe de Sección y de los trabajadores de la misma.

Pasados los tres meses en el puesto de categoría superior, la Empresa deberá optar entre volverlo a la categoría anterior o darle definitivamente la que está desempeñando en ese momento.

Art. 21. *Categorías profesionales.*

Redacción: Redactor Jefe, Adjunto a Redactor Jefe, Jefe de Sección, Adjunto a Jefe de Sección, Redactor, Ayudante de primera, Ayudante preferente. Quedan asimiladas a la categoría de Ayudantes de primera las Secretarías de Redacción. Los Documentalistas y Teletipistas, a Ayudantes preferentes.

Administración, Servicios Generales, Distribución y Personal: Jefe de Sección, Jefe de Negociado, Oficial de 1.ª, Oficial de 2.ª, Auxiliar, Oficial de 3.ª, Conductor, Ordenanza, Telefonista, Recepcionista, Mozo de Almacén.

Taller: Jefe de Taller, Regente, Jefe de Area, Oficial 1.ª, Oficial 2.ª, Oficial 3.ª, Mozo.

La anterior relación de departamentos y categorías es simplemente enunciativa y no limitativa.

Art. 22. *Sanciones*.—En caso de despido o sanción, y antes de que sean aplicados, el Comité deberá ser informado por la Empresa de los motivos que le llevan a esta determinación.

A petición del Comité, la sanción quedará en suspenso hasta que el mismo esté debidamente informado, hasta un máximo de quince días.

CAPITULO V

Condiciones económicas

Art. 23. *Salarios*.—Se entiende por salario la cantidad bruta que, con carácter ordinario y fijo percibe el trabajador por todos los conceptos. La totalidad del salario deberá figurar en la nómina. No forman parte del salario la ayuda familiar ni otras prestaciones sociales.

Art. 24. *Conceptos retributivos*.—Los conceptos retributivos de aplicación serán los siguientes:

a) Percepciones sujetas a cotización al Régimen General de la Seguridad Social:

1. Salario base.
2. Complementos salariales:
 - 2.1 Personales:
 - 2.1.1 Antigüedad.
 - 2.2 Puesto de trabajo:
 - 2.2.1 Nocturno.
 - 2.3 Por la calidad o cantidad de trabajo:
 - 2.3.1 Actividad.
 - 2.3.2 Horas extras.
 - 2.3.3 Prolongación de jornada.
 - 2.4 De vencimiento periódico superior al mes:
 - 2.4.1 Gratificaciones extraordinarias.
 - 2.4.2 Participación en beneficios.

b) Percepciones no salariales excluidas de cotización:

1. Indemnizaciones o suplidos.
2. Prestaciones a la Seguridad Social:
 - 2.1 Protección a la familia.
 - 2.2 Nuevas prestaciones.
3. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Art. 25. Para 1987, se establece el siguiente incremento salarial:

a) Desde el 1 de enero hasta el 31 de julio de 1987, un 6,25 por 100.

b) Desde el 1 de agosto hasta el 31 de diciembre de 1987, un 7 por 100, no teniendo éste carácter retroactivo alguno. Para llevarlo a cabo, se tomará como referencia los salarios a diciembre de 1986.

Para 1988, desde el 1 de enero de 1988, se establece un incremento salarial del 125 por 100 del IPC previsto por el Gobierno de la Nación. Este 25 por 100 de la inflación prevista significará como mínimo un punto y como máximo un punto y medio.

Para 1988 se establece una cláusula de revisión salarial para el supuesto de desviación de la inflación prevista por el Gobierno, según aplicación del cuadro anexo al presente Convenio. El pago de la revisión salarial, en caso de que éste se produzca, se abonará tan pronto se tenga constatación oficial de la misma.

Art. 26. *Plus nocturnidad*.—Se aplicará exclusivamente en Talleres, Cierre y Redacción, para aquellos trabajadores cuya jornada de trabajo esté comprendida entre las veintidós horas y las seis horas. Dicho plus será el 20 por 100 calculado sobre el salario base de la Ordenanza de Prensa, plus Convenio y el plus de actividad. En la sección de Redacción, para las categorías comprendidas entre Subjefe de Sección y Redactor Jefe, ambas inclusive, el plus será el que corresponde a un Redactor. Si la mitad o más de la jornada se realiza en período nocturno, el plus se percibirá como si toda la jornada se hubiese ejecutado en turno de noche.

Art. 27. *Plus de antigüedad*.—La antigüedad se computará por años de servicio con arreglo a lo dispuesto en el artículo 61 de la vigente Ordenanza de Prensa, y según lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores, con aplicación desde 1 de enero de 1983.

Una vez finiquitado el complemento de antigüedad que figuraba en el Convenio Colectivo de 1982 y su fórmula de aplicación, se establece el siguiente sistema, con vigencia desde 1 de enero de 1986:

A) Importe: 2.300 pesetas brutas, para todas las categorías de la Empresa.

B) Este importe no sufrirá modificaciones durante 1986, 1987 y 1988.

C) Con efecto 1 de enero de 1989, se actualizará automáticamente, modificándose en la variación experimentada por el Índice de Coste de Vida en el período del 1 de enero/1986 al 31 de diciembre/1988.

Para los siguientes aumentos, se aplicará el mismo criterio de actualización dependiendo del trienio o quinquenio.

Art. 28. *Pagas extraordinarias*.—Como parte integrante de su salario, los trabajadores de «Información y Prensa, Sociedad Anónima», tendrán derecho a la percepción de las siguientes pagas extraordinarias:

a) Paga de vacaciones: Se percibirá antes del 16 de julio y será equivalente al salario ordinario y fijo que el trabajador haya devengado en mes anterior.

b) Paga de diciembre: Se percibirá antes del 24 de diciembre y será equivalente al salario ordinario y fijo que el trabajador haya devengado el mes anterior. Ambas pagas estarán referidas al semestre anterior a su devengo y por el tiempo trabajado en dicho período, que será el que califique su totalidad. En el caso de que el trabajador haya prestado sus servicios a la Empresa durante un período inferior, la retribución será proporcional al tiempo trabajado.

Art. 29. *Participación en beneficios*.—Dentro del mes de febrero de cada año, se percibirá una paga denominada de beneficios, que será equivalente al 8 por 100 del total de retribuciones que componen el salario ordinario y fijo de cada trabajador, devengado a lo largo de la anualidad anterior.

La paga de beneficios irá siempre referida al año natural vencido que se considere; por tanto, los trabajadores que hayan ingresado durante dicho período percibirán la parte proporcional que corresponde al resultado de aplicar el 8 por 100 anteriormente mencionado al total de las retribuciones que hayan devengado desde el momento de su ingreso hasta la finalización del año de referencia, en concepto de salario ordinario y fijo.

Art. 30. La Empresa abonará en el último trimestre del año 1987 el equivalente a media paga extraordinaria, bajo el concepto de mayor participación de la extra de beneficios.

Tendrá derecho al cobro de esta gratificación el personal que se encontrara en la plantilla en la fecha de la firma del presente Convenio.

Art. 31. *Compensación por kilometraje, gastos de desplazamiento y representación*.—Cuando por necesidades de trabajo el personal se traslade fuera de su residencia y cuando este hecho implique pasar la noche fuera de su residencia, la Empresa abonará los gastos ocasionados justificados o aplicará 6.763 pesetas diarias como dieta de desplazamientos. Para casos de viaje al extranjero se establece una dieta de 100 dólares USA o, según los casos, gastos a justificar a cargo de la Empresa.

Los gastos de locomoción serán siempre a cargo de la Empresa, cuando el trabajador efectúe el servicio ordenado en vehículo de su propiedad, se establece una compensación de 22,5 pesetas por kilómetro recorrido.

El Comité de Empresa tendrá conocimiento mensualmente de la justificación de dichos gastos.

Art. 32. *Prolongación de jornada*.—La Empresa, cuando contrate trabajos de edición por arrendamiento de servicios a terceros, pactará con los trabajadores los tiempos de jornada extra necesarios para cubrir tales compromisos.

Art. 33. *Libre Disposición*.—Aquellos periodistas que tengan pactado el régimen de Libre Disposición percibirán por este concepto las siguientes cantidades brutas:

a) Año 1987, 40.500 pesetas mensuales brutas. Dicha cuantía se percibirá en las pagas de julio y diciembre.

b) Año 1988, 50.000 pesetas mensuales brutas. Dicha cuantía se percibirá en las pagas de julio y diciembre.

Art. 34. *Séptimo día Redacción*.—Todos los trabajadores de la Redacción que desarrollen su jornada de trabajo en sábado percibirán, cualquiera que sea su categoría, a excepción de Redactor Jefe, Adjunto a Redactor Jefe, Subdirector o Director adjunto, que no percibirán cantidad alguna, por sábado trabajado, las siguientes cantidades:

1) Año 1987: Desde 1 de marzo, 11.000 pesetas brutas.

2) Año 1988: Desde 1 de enero, 13.000 pesetas brutas.

Art. 35. *Horas extraordinarias*.—Las horas extraordinarias se abonarán en las siguientes cuantías desde 1 de abril de 1987 a 31 de diciembre de 1988:

Taller Madrid:

A) Diurnas: 1.900 pesetas/hora brutas.

B) Nocturnas: 2.200 pesetas/hora brutas.

C) Festivas: 2.400 pesetas/hora brutas.

Taller Sevilla:

- A) Diurnas: 2.100 pesetas/hora brutas.
- B) Nocturnas: 2.300 pesetas/hora brutas.
- C) Festivas: 2.600 pesetas/hora brutas.

Dichas cuantías se abonarán a los trabajadores del taller independientemente de su categoría.

Se entienden por horas nocturnas las comprendidas entre las veintidós y las seis horas.

Se entienden por horas festivas las que se realicen en fecha real, según el calendario de días inhábiles festivos publicado por las Direcciones Provinciales de Trabajo, siendo por tanto horas extraordinarias festivas aquellas que se produzcan como prolongación de una jornada iniciada en día festivo.

Administración:

- Auxiliar administrativo: 1.900 pesetas/hora brutas.
- Oficial 2.ª administrativo: 2.000 pesetas/hora brutas.
- Oficial 1.ª administrativo: 2.300 pesetas/hora brutas.

Art. 36. *Plus motor*.—Aquellos trabajadores del taller que venían cobrando 5.600 pesetas brutas mensuales por la realización del «Motor-16», seguirán percibiendo dicha cuantía, aunque la misma no será objeto de aumentos salariales pactados en el presente Convenio, manteniéndose congelado en su cuantía actual, no incluyéndose como plus a efectos de determinación del salario para aquellas personas que no lo percibían.

Art. 37. *Material fotográfico*.—Aquellos periodistas gráficos que la Empresa no les proporcionara el material fotográfico necesario para desarrollar su labor, y se vieran en la obligación de tener que comprar ellos dicho material, percibirán una compensación de 17.500 pesetas brutas mensuales, abonables por doce pagas, entendiéndose que dicha cantidad es una percepción no salarial, por lo que no estará sujeta a cotización de Seguridad Social, y en caso de que la Empresa dotara a su personal del material necesario para desarrollar sus funciones, dicha cantidad dejaría de abonarse.

Art. 38. *Plus de transporte nocturno*.—La Empresa abonará o facilitará al personal afectado el transporte cuando, en función de su jornada de trabajo, prolongación o anticipo de la misma, los transportes públicos del área de trabajo hubieran cesado.

CAPITULO VI

Mejoras sociales

Art. 39. *Jubilación*:

A) Al colectivo comprendido entre los cincuenta y cinco años a los sesenta y cinco años o más a la firma del presente Convenio se les abonará un premio de jubilación por una cuantía de 3.000.000 de pesetas, por una sola vez, siendo dicha cuantía revalorizable hasta el momento de producirse la jubilación efectiva del trabajador en la Empresa, bien con el IPC acumulado o con los incrementos salariales pactados en Convenio, según resulte más beneficioso para el trabajador.

B) Para el resto del colectivo de trabajadores que estuvieran en plantilla a la firma del presente Convenio, la jubilación se producirá a la edad reglamentaria con el compromiso de la Empresa de completar el 100 por 100 del salario real. Para este segundo colectivo, la Empresa y el Comité constituirán una Comisión que elabore una propuesta alternativa en el plazo máximo de duración del presente Convenio.

C) Todas las nuevas incorporaciones que se produzcan a partir de la firma del presente Convenio quedarán excluidas de lo establecido en los párrafos A) y B) del presente artículo.

Art. 40. *Excedencias*.—Las excedencias de todo el personal de la Empresa podrán ser voluntarias o forzosas, de acuerdo con lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Prensa y Estatuto de los Trabajadores; en ningún caso darán derecho a la percepción de sueldo o salario en tanto en cuanto el trabajador no se reincorpore al servicio activo de la Empresa, respetándose el nivel salarial de la categoría en el momento de la reincorporación. El Comité de Empresa tendrá conocimiento de todas las excedencias. La excedencia voluntaria no computará a efectos de antigüedad ni aumentos por año de servicio, pero sí computará a estos efectos la excedencia forzosa. En la excedencia voluntaria, la readmisión será inmediata cuando la misma no sea superior a seis meses. Pasado el plazo, y hasta dos años y medio, la Empresa deberá readmitirle en un plazo máximo de seis meses desde la solicitud de reincorporación. Cuando la excedencia sea superior a los dos años y medio, la readmisión se efectuará cuando hubiese vacante similar a la función anteriormente desarrollada.

Con carácter excepcional, en caso de solicitud de excedencia voluntaria por ampliación o perfeccionamiento de estudios reconocidos oficialmente, el interesado volverá automáticamente a rein-

corporarse a la Empresa a la finalización de los mismos, a un puesto de igual o similar categoría. Para la concesión deberá solicitarse con un mes de antelación y presentarse la documentación acreditativa de los estudios que vayan a realizarse. Para solicitar una nueva excedencia por este motivo, deberá cubrirse un nuevo periodo de un año de servicio efectivo en la Empresa.

Solamente es de aplicación este artículo cuando el trabajador no hubiese desarrollado su labor en un medio escrito de la competencia, pues, en este caso, la readmisión sólo se efectuaría cuando se produjera en la Empresa una vacante de igual o similar categoría.

Art. 41. *Excedencia forzosa*.—La excedencia forzosa se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y dentro de la Administración Pública, Autonómica, Provincial o Local y los Organismos autónomos dependientes de los Organismos públicos anteriormente citados, organizaciones sindicales y patronales y partidos políticos.

Art. 42. *Licencias*.—Las licencias previstas en la legislación laboral, en caso de fallecimiento o alumbramiento se amplían hasta un máximo de cinco días para los familiares de primer grado.

Art. 43. *Enfermedad, accidente de trabajo o invalidez*.—Por causa de baja por enfermedad, accidente de trabajo o invalidez, todo el personal de la Empresa percibirá el 100 por 100 de su salario, equivalente a la cantidad cobrada el último mes.

El Comité de Empresa recibirá mensualmente el control de los partes administrativos de baja para vigilar la disminución del absentismo y cooperar en su erradicación.

Art. 44. *Servicio militar*.—Los trabajadores durante el servicio militar, aunque lo efectúen como voluntarios, causarán baja temporal y se les reservará la plaza en este periodo y dos meses más, computándoseles el tiempo a efectos de antigüedad y aumento salarial.

La remuneración durante el período militar se establece en el 75 por 100 del salario base. Cuando el trabajador tenga familiares a su cargo, reconocidos en la cartilla de la Seguridad Social, percibirá el 100 por 100 del salario base. El Comité de Empresa podrá solicitar de la Empresa esta aplicación cuando el trabajador, aun reuniendo este requisito, se considere que se encuentra en una situación especial y siempre que puedan ser comprobadas estas circunstancias.

Art. 45. *Seguro*.—Con cargo a la Empresa, se ha contratado un seguro de vida colectivo, que cubre los supuestos de muerte o invalidez permanente. Para ambas contingencias se tienen asegurados capitales de indemnización por 3.000.000 de pesetas.

A los efectos de este seguro, se entiende por invalidez permanente y absoluta la situación física irreversible provocada por accidente o enfermedad, originadas independientemente de la voluntad del asegurado, determinante de la total ineptitud de éste para el mantenimiento permanente de cualquier relación laboral o actividad profesional.

Entre otras diversas especificaciones, la póliza garantiza indemnizaciones por muerte como consecuencia de actos terroristas.

Art. 46. *Asistencia médica*.—La Empresa llevará a cabo, por el personal sanitario adecuado, revisión a todo el personal de plantilla cada año. Se atenderá de forma especial aspectos clínicos oftalmológicos, dado el carácter de trabajo que se realiza en la Empresa.

A requerimiento de la Empresa, los servicios médicos podrán controlar, cuando sea preciso, el estado de aquellos trabajadores en situación de baja por incapacidad laboral transitoria.

La Empresa formalizará con una Entidad de seguros médicos la cobertura de los gastos médicos derivados de enfermedad por lesiones demostradamente atribuidas al trabajo realizado en «Información y Prensa, Sociedad Anónima», siempre y cuando no sean cubiertas por la Seguridad Social.

CAPITULO VII

Garantías sindicales

Art. 47. *Miembros del Comité de Empresa*.—Los miembros del Comité de Empresa gozarán de los derechos sindicales que les concedan las Leyes vigentes. La Empresa facilitará al Comité de los trabajadores el servicio de Secretaría, espacios y locales para que puedan cumplir sus funciones.

Art. 48. *Derechos del Comité de Empresa*:

a) El Comité de Empresa deberá ser informado detalladamente en la primera semana de cada mes de la situación económica de la Empresa: Costos, ventas, inversiones, planes futuros, ingresos, etc.

b) Derecho a disponer anualmente del Balance, Cuenta de Resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios de la Empresa.

c) Derecho de información y consulta previa respecto de estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

- d) Derecho a recabar de la Empresa el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente se utilicen.
e) Derecho a ejercer una función de vigilancia sobre:

El cumplimiento de las normas en materia laboral y de Seguridad Social vigentes.

Las condiciones de seguridad e higiene en las que se desarrolla el trabajo en la Empresa. El Comité podrá proponer el cese de la actividad laboral hasta que las condiciones se normalicen.

f) Derecho a la negociación de Convenios Colectivos de la Empresa, sin perjuicio de la capacidad jurídica que también en estos casos corresponde a las secciones sindicales de la misma.

g) En el curso de las reuniones del Comité y de éste con la Empresa, el Comité podrá estar asesorado por expertos, en las condiciones y en los casos que se acuerden.

h) Derecho a reunirse en los locales de la Empresa dentro o fuera de los horarios de trabajo, así como a difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral.

i) Cada miembro del Comité de Empresa podrá disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación dentro y fuera de la sede de la Empresa. Así:

Centro de trabajo de Madrid: Treinta horas mensuales.
Centro de Sevilla y Málaga: Quince horas mensuales.

j) Un miembro del Comité de Empresa, elegido por la Empresa de entre una terna propuesta por el propio Comité, asistirá a las reuniones ordinarias o extraordinarias que convoque el Consejo de Administración.

Art. 49. *Derecho de asamblea.*—El derecho de asamblea o reunión podrá ejercerse con las siguientes características:

A propuesta del Comité de Empresa o de un tercio del mismo.
A propuesta de una sección sindical.
En solicitud por escrito del 20 por 100 de la plantilla.
La totalidad de un departamento, etc.

El derecho a reunión no se verá sometido a limitación de tiempo en periodo de negociación colectiva o huelga, siempre y cuando su horario no afecte al normal de salida del periódico.

El tiempo de reunión se entiende remunerado y en horas de trabajo, pudiéndose solicitar ilimitado para celebrar reuniones en los locales de la Empresa fuera de las horas de trabajo y sin remunerar.

La solicitud deberá dirigirse a la dirección de la Empresa con una antelación de veinticuatro horas. Los plazos podrán reducirse por razones de urgencia. La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores un lugar suficiente para el normal desarrollo de la reunión.

Art. 50. *Derechos de la Sección Sindical de la Empresa.*—Se entiende por sección sindical de la Empresa aquellas secciones de sindicatos reconocidos que cuenten común número de afiliados superior al 10 por 100 de los trabajadores de la Empresa.

Son derechos de las secciones sindicales los reconocidos para el Comité de Empresa, salvo los apartados a) y b) del artículo 48, así como los siguientes:

- a) Recaudar las cotizaciones de sus afiliados, así como de cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales.
b) Proponer candidatos a las elecciones para cubrir puestos del Comité de Empresa.
c) Elegir Delegados sindicales (un máximo de tres), que los representen ante el empresario y que planteen ante éste las reivindicaciones sindicales de sus afiliados y de aquellos trabajadores que así lo soliciten.

Los Delegados sindicales gozan de las garantías y derechos de que gozan los miembros del Comité de Empresa.

CAPITULO VIII

Disposiciones adicionales

Art. 51. Los trabajadores se acogen en aquellos aspectos no recogidos en el presente Convenio a las disposiciones laborales vigentes o a las que pudieran tener vigencia durante 1987 y que mejorasen el articulado de este Convenio en cómputo global.

Art. 52. *Comisión Paritaria del Convenio.*—Las partes negociadoras del Convenio se constituyen en Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo.

TABLA ANEXA 1988

Previsión IPC Gobierno — Porcentaje	Subida Convenio — Porcentaje	IPC real a 31-12-1988 — Porcentaje	Revisión (caso de producirse) — Porcentaje	Total subida Convenio — Porcentaje
3	4	3,5	0,37	4,37
3	4	4	1	5
3	4	4,5	1,5	5,5
3	4	5	1,5	5,5
4	5	4,5	0,62	5,62
4	5	5	1,25	6,25
4	5	5,5	1,5	6,5
4	5	6	1,5	6,5
5	6,25	5,5	0,52	6,87
5	6,25	6	1,25	7,5
5	6,25	6,5	1,5	7,75
5	6,25	7	1,5	7,75
6	7,5	6,5	0,62	8,12
6	7,5	7	1,25	8,35
6	7,5	7,5	1,5	9
6	7,5	8	1,5	9
7	8,5	7,5	0,87	9,37
7	8,5	8	1,5	10
7	8,5	8,5	1,5	10

22568 *RESOLUCION de 21 de septiembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de grupo asegurador «Equitativa Fundación Rosillo».*

Visto el texto del Convenio Colectivo del grupo asegurador «Equitativa-Fundación Rosillo», que fue suscrito con fecha 3 de agosto de 1987, de una parte, por miembros del Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 21 de septiembre de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO ASEGURADOR «EQUITATIVA-FUNDACION ROSILLO»

Este Convenio Colectivo a nivel empresarial se establece entre las representaciones económica y social (en el texto Grupo y Representación Social) del grupo asegurador «Equitativa-Fundación Rosillo», actualmente constituido por «La Equitativa (Fundación Rosillo), Sociedad Anónima de Seguros sobre la Vida», «La Equitativa (Fundación Rosillo), Sociedad Anónima de Seguros Riesgos Diversos», y la Compañía «Ibérica de Reaseguros, Sociedad Anónima», para ser interpretado y cumplido de buena fe, bajo las siguientes cláusulas y condiciones:

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio, de ámbito empresarial, afectará a la totalidad del personal incluido en plantilla reconocido como tal por el Grupo.

Al personal que ingrese durante la vigencia del presente Convenio le afectará cuanto en el mismo se estipula.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio regirá en todos los Centros de trabajo que el Grupo tiene instalados en todo el territorio nacional, como asimismo a cualquiera otros que pudieran crearse durante la vigencia del mismo.

Art. 3.º *Vigencia y duración.*—La duración de este Convenio será de un año, es decir, desde el 1 de enero de 1987 hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Este Convenio se entenderá prorrogado por períodos de un año, siempre y cuando no fuera denunciado por cualquiera de las partes,