

Domicilio: Calle D'Estoup, 11. Titular: Congregación de RR. Misioneras del Divino Maestro. Transformación y clasificación definitiva en Centro de Educación General Básica de ocho unidades con capacidad para 320 puestos escolares, constituido por dos edificios situados en la calle D'Estoup, 11.

Centros de Educación Preescolar

Provincia: Cáceres. Municipio: Cáceres. Localidad: Cáceres. Denominación: «Los Peques». Domicilio: García Plata de Osma, 5. Titular: María Inmaculada Rey Domínguez. Transformación y clasificación definitiva en Centro de Educación Preescolar de dos unidades de Párvulos con capacidad para 50 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle García Plata de Osma, 5.

Se autoriza el cambio de titularidad de doña Isabel de las Heras Lluch y Emilia Simón Sánchez a favor de doña María Inmaculada Rey Domínguez.

Provincia: Madrid. Municipio: Madrid. Localidad: Madrid. Denominación: «María Reina». Domicilio: Gil Polo, 7 y 9. Titular: Colegio María Reina, Sociedad Anónima Laboral. Transformación y clasificación definitiva en Centro de Educación Preescolar con una unidad de Párvulos y capacidad para 40 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle Gil Polo, 7 y 9.

Se autoriza el cambio de domicilio de la calle Esteban Collantes a la calle Gil Polo, 7 y 9.

22767 *ORDEN de 22 de septiembre de 1987 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia de la Audiencia Territorial de Valencia, relativa al recurso contencioso-administrativo número 818/1985, interpuesto por don José Penades Albiñana contra su exclusión de la relación de aprobados para el Cuerpo de Catedráticos Numerarios de Bachillerato.*

En el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don José Penades Albiñana, contra Resolución de este Departamento, sobre exclusión de la relación de aprobados para el Cuerpo de Catedráticos Numerarios de Bachillerato, la Audiencia Territorial de Valencia, en fecha 28 de enero de 1987, ha dictado sentencia, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Fallamos: Que estimando como estimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don José Penades Albiñana, contra desestimación presunta del recurso de reposición formulado el 30 de noviembre de 1984 ante el ilustrísimo señor Director general de Personal y Servicios del Ministerio de Educación y Ciencia, contra Orden de 28 de octubre de 1984 que excluye al recurrente de la relación de aprobados, debemos declarar y declaramos tal acuerdo contrario a derecho y lo anulamos y dejamos sin efecto y debemos reconocer la situación jurídica individualizada del recurrente y su derecho a ser nombrado Catedrático numerario de Dibujo de Bachillerato, con los efectos retroactivos correspondientes, incluso los económicos, todo ello sin expresa condena en costas procesales.»

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto que se cumpla la citada sentencia, en sus propios términos.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos. Madrid, 22 de septiembre de 1987.-P. D. (Orden de 23 de julio de 1985), el Subsecretario, Joaquín Arango Vila-Belda.

Ilmo. Sr. Director general de Personal y Servicios.

22768 *CORRECCION de erratas de la Orden de 26 de junio de 1987 por la que se amplían y suprimen enseñanzas en Centros públicos de Formación Profesional.*

Padecidos errores en la inserción de la mencionada Orden, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 191, de 11 de agosto de 1987, a continuación se transcriben las oportunas rectificaciones:

En la página 24649, primera columna, en la provincia de Albacete, párrafo segundo, Albacete, donde dice: «Instituto Profesional "Leonardo da Vinci"», debe decir: «Instituto de Formación Profesional "Leonardo da Vinci"».

Página 24649, primera columna, en la provincia de Asturias, párrafo primero, Pola de Siero, donde dice: «"Boletín Oficial del Estado" de 16 de junio de 1986», debe decir: «"Boletín Oficial del Estado" de 16 de julio de 1986».

Página 24650, primera columna, en la provincia de Madrid, párrafo séptimo, donde dice: «Cerdilla», debe decir: «Cercedilla».

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

22769 *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 «Editorial Católica, Sociedad Anónima-Periódico "Hoy"».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Editorial Católica, Sociedad Anónima-Periódico "Hoy"», que fue suscrito con fecha 18 de mayo de 1987, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, 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 «LA EDITORIAL CATOLICA, SOCIEDAD ANONIMA-PERIODICO "HOY"»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

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

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

Art. 2.º *Vigencia.*—Sus normas regirán hasta el día 31 de diciembre de 1987, y sus efectos se aplicarán desde el día siguiente a la fecha de su registro oficial correspondiente. Los incrementos salariales tendrán efectos a partir del día 1 de enero de 1987, los aumentos retributivos señalados en el artículo 13.

El presente Convenio sustituye a todos los efectos al registrado con fecha 15 de julio de 1986 para el Centro de «Edica, Sociedad Anónima-Periódico "Hoy"».

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

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

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

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

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

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad.*—Ambas representaciones convienen en que, siendo lo pactado un todo indivisible, el

Convenio se considerará nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que la Magistratura de Trabajo, en su caso, a requerimiento de la autoridad laboral competente, estimase que alguno de los acuerdos considerados fundamental por cualquiera de las partes fuese contrario a lo dispuesto en las disposiciones legales.

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

Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

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

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

CAPITULO II

Organización del trabajo

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

Antes de la reconversión se hará la nueva clasificación y valoración de puestos de trabajo, de conformidad con las normas de este Convenio y las disposiciones vigentes.

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

Se reconocen como facultades de la Dirección de la Empresa:

1. El reagrupamiento de las funciones y tareas a las nuevas exigencias del trabajo que resultaren del cambio de métodos operativos, proceso de producción, materiales, máquinas o características técnicas de las mismas.
2. La adjudicación a cada puesto del número de máquinas o tareas necesarias para alcanzar la actividad normal.
3. La determinación o exigencia de los rendimientos a actividad normal, oído el Comité de Empresa.
4. Asignar a un solo operario o empleado, dentro de los generales cometidos de su departamento, taller o sección, las funciones que configuren su nuevo puesto de trabajo, siempre que sea posible realizarlas simultáneamente o sucesivamente a lo largo de la jornada laboral y a actividad normal.
5. Mantener plantilla suficiente de acuerdo con los datos de medida y distribución de los trabajos.
6. La amortización de plazas, cuando queden vacantes por baja voluntaria, jubilación o fallecimiento de sus titulares, así como los ceses convenidos, si no es necesaria su provisión como consecuencia de la racionalización del trabajo, mecanización y modernización de equipos o nuevos métodos o procesos.
7. La movilidad y redistribución del personal de la Empresa dentro del Centro de trabajo, en función de las necesidades de la organización, de la mecanización y modernización de equipos o de la producción. En caso necesario se concederá al personal afectado el correspondiente 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 legales 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 legales del personal, con el fin de examinar el anteproyecto, conseguir una mejor información al

personal y, en su caso, completarlo con aquellas sugerencias que puedan contribuir a un mejor logro de los objetivos humanos y técnicos del mismo.

B) Mantenimiento de categoría y retribución:

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

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

C) Mantenimiento de la relación laboral:

Las medidas que pueda adoptar la Dirección, en virtud de las facultades que le otorgan los artículos 10 y 11 del presente Convenio Colectivo, no supondrán en ningún caso extinción o suspensión de la relación jurídica laboral de los trabajadores por parte de la Empresa.

Régimen de personal

SECCIÓN PRIMERA. RETRIBUCIONES

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

1. Percepciones de carácter salarial.
 - 1.1 Salario base.
 - 1.1.1 Salario afecto a pluses.
 - 1.1.2 Salario no afecto a pluses.
 - 1.2 Complementos salariales (conceptos comunes).

Personales.

- 1.2.1 Antigüedad.

Puesto de trabajo.

- 1.2.2 Nocturnidad.

Por calidad o cantidad de trabajo.

- 1.2.3 Plus de regimenes especiales.

De vencimiento superior al mes.

- 1.2.4 Pagas extras de junio y Navidad.
- 1.2.5 Paga extra de septiembre.
- 1.2.6 Paga de participación en beneficios.
- 1.3 Complementos salariales exclusivos para el personal de reparto.

- 1.3.1 Prima por número de ejemplares.
- 1.3.2 Plus por exceso de peso.
2. Percepciones no salariales.
 - 2.1 Indemnizaciones o suplidos.
 - 2.1.1 Plus de transporte.
 - 2.1.2 Plus de jornada partida.
 - 2.1.3 Gastos de calle.
 - 2.1.4 Premio de cobranza de repartidores.
 - 2.1.5 Gastos de material.

Art. 13. *Aumento Convenio 1987.*—Se establece un aumento del 5,5 por 100 sobre los salarios afectos a pluses vigentes al 31 de diciembre 1986, con repercusión en los pluses de antigüedad, nocturnidad y regimenes especiales.

Se trasvasa un 20 por 100 de la cuantía de los «salarios no afectos a pluses» al «salario afecto a pluses», con la consiguiente repercusión de las cantidades que resulten en los pluses de antigüedad, nocturnidad y regimenes especiales.

A partir de 1 de diciembre de 1987 se trasvasará un 5 por 100 de la cuantía de los «salarios no afectos a pluses» al «salario afecto a pluses», con idénticas repercusiones que el párrafo anterior.

Estos aumentos serán computables para pagas extras y participación en beneficios, quedarán incluidos en indemnizaciones por enfermedad y accidentes, y se percibirán en vacaciones y permisos retribuidos.

Cláusula de revisión.—En el caso de que el índice de precios al consumo que se establezca por el Instituto Nacional de Estadística, registrase, al 31 de diciembre de 1987, un incremento superior al 6,4 por 100, respecto de la cifra que resulte de dicho IPC al 31 de diciembre de 1986, se procederá, tan pronto se constate esta

variación, a efectuar una revisión de los salarios en el exceso del 6,4 por 100.

La posible revisión se distribuirá, de acuerdo con la fórmula empleada para 1987, hasta el límite que permita su cuantía.

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

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

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

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

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

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

Este plus se aplicará también sobre el plus de antigüedad.

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

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

Régimen de libre disposición: A iniciativa de la Dirección de la Empresa, y a propuesta del Director del periódico, basada en necesidad informativa, podrán convenirse entre la Dirección de la Empresa y uno o más Redactores «de libre disposición», en los mismos términos que la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa regula esta modalidad, y de conformidad con las condiciones que se estipulen en el contrato, si bien la cuantía de este plus se mantiene en un 50 por 100 sobre el salario afecto a pluses, antigüedad, nocturnidad y salario no afecto a pluses, excepto la cantidad de 25.658 pesetas derivadas de pasados aumentos lineales no afectos a los pluses de regímenes especiales.

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

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

La dedicación exclusiva comporta las siguientes condiciones:

Horario variable, de conformidad con las necesidades del trabajo.

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

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

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

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

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

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

Art. 19. *Plus de transportes*.—Se percibirá por plus de transporte la cantidad de 232 pesetas diarias procedentes de Convenios anteriores. Este importe se abonará mensualmente durante todos los días del año, excepto domingos, y no estará sujeto a ningún otro concepto retributivo, cualquiera que sea su naturaleza o clase.

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

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

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

Se mantiene el plus por fraccionamiento de jornada en 152 pesetas día efectivo de trabajo.

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

Art. 21. *Gastos de calle*.—Los empleados de calle que, en ejercicio de sus obligaciones profesionales, hayan de realizar asiduamente gastos menudos que, por su carácter, no son propios para cobrar una vez que se produzcan, percibirán en concepto de gastos de representación 4.751 pesetas por cada uno de los doce meses del año.

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

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

Art. 22. *Gastos de material*.—Cuando el trabajador utilice material propio en servicio de la Empresa, la Dirección o Gerencia de la misma convendrá con cada trabajador el régimen y la cuantía de indemnización por dicho motivo.

Art. 23. *Prima por número de ejemplares*.—Se mantiene la prima por número de ejemplares y por día de trabajo, de acuerdo con la siguiente escala:

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

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

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

Art. 24. *Plus por exceso de peso*.—Seguirá abonándose el plus por exceso de peso por igual importe al que venía abonándose.

Art. 25. *Premio de cobranza*.—Se mantiene el premio de cobranza en las mismas condiciones actuales establecidas por la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa, en el supuesto del cobro de las suscripciones.

Art. 26. *Pagas de junio y Navidad*.—Las pagas reglamentarias señaladas en el artículo 62 de la vigente Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa se determinarán sobre el total de percibidos por «salario afecto a pluses», «antigüedad», «nocturnidad» y «salario no afecto a pluses».

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

Art. 27. *Paga de septiembre*.—La cuantía de esta paga extra equivaldrá a treinta días de retribución total de percibidos del «salario afecto a pluses», «antigüedad», «nocturnidad» y «salario no afecto a pluses», así como los regímenes de libre disposición, dedicación exclusiva y dedicación especial, en su caso.

Su percibo va unido a las siguientes condiciones:

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

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

Art. 28. *Paga de participación en beneficios*.—La paga de participación en beneficios, señalada en el artículo 65 de la vigente Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa, se determinará por el importe del 8 por 100 de los siguientes conceptos, en cómputo anual:

- Salario afecto a pluses.
- Antigüedad.
- Nocturnidad.
- Salario no afecto a pluses.
- Pagas extras de junio y Navidad.
- Paga extraordinaria de septiembre.

g) Regímenes de libre disposición, dedicación exclusiva y dedicación especial.

Art. 29. *Horas extraordinarias.*—La realización de horas extraordinarias se ajustará a lo establecido en la legislación vigente. Su retribución se efectuará de acuerdo con lo previsto en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

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

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

Art. 30. *Trabajos en días festivos.*—Los trabajos en días festivos señalados en el calendario laboral de la provincia serán abonados como horas extraordinarias en días laborables. Los días 24 y 31 de diciembre quedan asimilados a días festivos.

Los operarios que trabajen en días festivos estarán obligados, siempre que fuese necesario, a desarrollar sus funciones en cualquiera de las publicaciones periódicas que se realicen en el periódico «Hoy». La Dirección de la Empresa procurará adelantar o retrasar dichos trabajos, a fin de que no coincidan en día festivo; si bien, la Empresa, oído el Comité de Empresa, comunicará las publicaciones que tengan, al menos, periodicidad trimestral. Si hubiera modificaciones se informará antes del comienzo del mes.

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

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

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

La Empresa comunicará con cuarenta y ocho horas de antelación la relación del personal que no trabajará en cada día festivo.

Art. 31. *Descanso por acumulación.*—Se establece la posibilidad de no trabajar los sábados, o cualquier otro día, cada dos semanas, con las siguientes condiciones:

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

Segunda.—No podrá disminuirse el volumen de producción ni la productividad.

Tercera.—No se producirá retrasos en la entrega de los trabajos ni disminución en la calidad de los servicios.

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

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

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

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

Corresponde conceder las autorizaciones:

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

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

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

Art. 32. *Comisión de seguimiento.*—Para la organización y disfrute del contenido de los artículos 30 y 31, se establecen calendarios por Secciones, de forma que se programe con antelación los meses en que podrán ser de aplicación dichos artículos, condicionados a cualquier circunstancia excepcional que pueda producirse.

Se nombrará una Comisión de estudio y seguimiento, compuesta por un representante de la Empresa y tres representantes del personal, nombrados por el Comité de Empresa, que comprobará si el empleo del contenido de estos artículos en las distintas Secciones afectan al desarrollo normal del trabajo o tienen alguna incidencia económica.

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

Art. 33. *Jornada.*—La jornada laboral será de treinta y seis horas a la semana, de lunes a sábado, salvo para el personal de Reparto, que continuará como en las fijadas en la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa, sin perjuicio de los pactos ya establecidos o de los que se establezcan entre la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores, ya sea a nivel colectivo o individual, para el trabajo dominical de «Hoy» de los lunes, o en virtud de los regímenes especiales de trabajo.

Art. 34. *Horario de trabajo.*—La Dirección de la Empresa, cuando las necesidades de producción o de organización del trabajo así lo aconsejen, y de acuerdo con el Comité de Empresa, podrá adelantar o retrasar el comienzo de los horarios establecidos para cada trabajador, Sección o turno, en dos horas como máximo, una sola vez durante el periodo de vigencia del Convenio, y sin perjuicio económico para el personal afectado.

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

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

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

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

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

TABLA SALARIAL DESDE 1º ENERO DE 1987	NIVEL	MENSUAL			PAGAS EXTRA			BENEFICIOS			TOTAL ANUAL			OBSERV.
		APECTO	NO APECTO	TOTAL	APECTO	NO APECTO	TOTAL	APECTO	NO APECTO	TOTAL	APECTO	NO APECTO	TOTAL	
REDACCION														
Jefe de Sección	17	73.381	38.780	111.661	73.381	38.780	111.661	88.057	45.936	133.993	1.88.772	670.136	1.808.908	
Redactor	16	65.411	35.571	102.982	65.411	35.571	102.982	78.493	46.785	124.778	1.759.656	624.853	1.684.538	
Redactor	15	65.096	37.312	102.408	65.096	37.312	102.408	78.115	44.774	122.889	1.754.555	604.454	1.659.009	
Asistente Asignado a Redactor	16	49.074	30.893	79.967	49.074	30.893	79.967	56.889	61.071	117.960	754.999	824.467	1.614.466	
Colaborador y Asistente asignado a Redactor	15	48.413	28.748	77.661	48.413	28.748	77.661	58.098	57.898	115.996	784.291	781.618	1.565.909	
Asistente Redacción 1ª	10	50.209	37.886	88.095	50.209	37.886	88.095	60.251	45.463	105.714	613.386	613.753	1.427.129	
Asistente Redacción Interimista	9	45.710	38.265	83.975	45.710	38.265	83.975	54.852	45.918	100.770	740.502	619.893	1.360.395	
Asistente Redacción Interimista	8	45.005	35.445	80.450	45.005	35.445	80.450	54.006	42.534	96.540	729.081	574.209	1.303.290	
Asistente Redacción Interimista	7	44.221	32.906	77.227	44.221	32.906	77.227	53.245	39.487	92.732	718.810	533.077	1.251.887	
Asistente de Redacción	7	40.980	36.098	77.078	40.980	36.098	77.078	49.152	40.318	89.470	663.332	584.788	1.248.340	
ADMINISTRACION														
Jefe de Sección	14	59.010	43.387	102.397	59.010	43.387	102.397	70.812	52.064	122.876	955.962	702.869	1.658.831	
Jefe de Negociado	12	52.887	40.910	93.797	52.887	40.910	93.797	63.464	49.792	113.256	876.781	642.747	1.519.518	
Oficial 1ª	10	47.108	38.904	86.012	47.108	38.904	86.012	56.530	46.685	103.215	763.156	630.245	1.393.395	
Oficial 1ª	9	46.972	38.361	85.333	46.972	38.361	85.333	56.366	46.033	102.399	760.948	621.448	1.382.394	
Oficial 2ª	8	41.614	37.050	78.664	41.614	37.050	78.664	49.937	44.460	94.397	674.147	600.210	1.274.357	
Oficial 2ª	7	41.450	36.394	77.844	41.450	36.394	77.844	49.740	43.673	93.413	671.496	585.593	1.257.073	
Auxiliar	7	36.540	36.325	72.865	36.540	36.325	72.865	40.852	43.590	84.442	591.997	588.465	1.180.462	
Auxiliar	6	36.383	35.684	72.067	36.383	35.684	72.067	40.640	42.821	83.461	589.405	578.081	1.167.486	
SERVICIOS MEDICOS														
Médico	14	31.487	29.024	60.511	31.487	29.024	60.511	37.784	34.829	72.613	510.082	470.189	980.271	Media Jornada
A.T.S.	14	21.871	23.268	45.139	21.871	23.268	45.139	26.245	27.922	54.167	354.317	376.942	731.259	Media Jornada
SERVICES														
Ordenanza-Conductor	6	39.055	38.051	77.106	39.055	38.051	77.106	46.856	45.661	92.517	632.691	616.428	1.249.117	
Ordenanza-Teléfonista	7	34.422	37.038	71.460	34.422	37.038	71.460	41.305	44.410	85.715	552.634	589.530	1.142.164	
AUTOCOMPOSICION														
Agente	14	59.517	42.742	102.259	59.517	42.742	102.259	71.275	51.150	122.425	961.536	690.222	1.651.758	
Jefe de Sección	12	53.840	39.992	93.832	53.840	39.992	93.832	64.431	47.859	112.290	869.617	646.095	1.515.712	
Jefe de Equipo	11	49.167	37.774	86.941	49.167	37.774	86.941	56.839	45.204	102.043	794.322	610.760	1.405.082	
Reciclista-Conductor	10	47.434	37.550	84.984	47.434	37.550	84.984	56.766	44.937	101.703	786.325	606.645	1.392.970	
Reciclista Oficial 1ª	9	45.910	35.131	81.041	45.910	35.131	81.041	54.941	45.632	100.573	741.704	616.071	1.357.775	
Reciclista Oficial 2ª	7	39.972	36.920	76.892	39.972	36.920	76.892	47.835	44.183	92.018	645.771	584.466	1.230.236	
Guarnidor Oficial 1ª	9	44.201	36.210	80.411	44.201	36.210	80.411	52.646	46.922	99.568	714.003	633.462	1.347.465	

TABLA SALARIAL DESDE 1º ENERO DE 1987	NIVEL	MENSUAL			PAGAS EXTRA			BENEFICIOS			TOTAL ANUAL			OBSERV.
		APECTO	NO APECTO	TOTAL	APECTO	NO APECTO	TOTAL	APECTO	NO APECTO	TOTAL	APECTO	NO APECTO	TOTAL	
EXPEDIENTES														
Jefe de Sección	12	53.840	39.992	93.832	53.840	39.992	93.832	64.431	47.859	112.290	869.617	646.095	1.515.712	
Jefe de Equipo	11	49.167	37.774	86.941	49.167	37.774	86.941	56.839	45.204	102.043	794.322	610.760	1.405.082	
Oficial 1ª	9	44.201	36.210	80.411	44.201	36.210	80.411	52.646	46.922	99.568	714.003	633.462	1.347.465	
Oficial 2ª	7	39.972	36.920	76.892	39.972	36.920	76.892	47.835	44.183	92.018	645.771	584.466	1.230.236	
Oficial 3ª	6	18.495	17.902	36.397	18.242	17.667	35.899	22.133	21.424	43.557	298.789	288.718	587.507	Media Jornada
EXPEDIENTES														
Jefe de Sección	12	54.191	40.018	94.209	53.449	39.470	92.919	64.051	47.890	111.941	875.480	646.514	1.521.994	
Jefe de Equipo	11	49.304	42.010	91.314	48.629	41.434	90.063	59.003	50.274	109.277	796.536	678.696	1.475.234	
Oficial 1ª	9	45.009	39.138	84.147	44.392	38.602	82.994	53.963	46.837	100.799	727.147	632.299	1.359.446	
Oficial 2ª	7	40.791	36.899	77.690	40.232	36.393	76.625	48.815	44.157	92.972	656.003	596.124	1.252.127	
Especialista	6	35.577	35.147	70.724	35.090	34.665	69.755	42.576	42.061	84.637	574.770	567.820	1.142.590	
CIERRE														
Jefe de Sección	11	53.202	37.439	90.641	52.473	36.926	89.399	63.667	44.804	108.471	859.510	604.850	1.464.360	
Oficial 1ª	8	20.420	19.018	39.438	20.140	18.757	38.897	24.437	22.759	47.196	329.897	307.246	637.143	Media Jornada
Oficial 2ª	7	19.055	19.398	38.453	18.794	19.132	37.926	22.800	23.214	46.014	307.845	313.386	621.231	Media Jornada
Oficial 3ª	6	18.204	18.078	36.282	17.955	17.830	35.785	21.785	21.634	43.419	294.098	292.050	586.148	Media Jornada
REPARTO														
Repartidor	15	15.036	14.990	30.026	14.889	14.785	29.674	18.056	17.939	35.995	243.855	242.174	486.029	Media Jornada
SERVICIOS TECNICOS														
Jefe de Sección	12	53.840	39.992	93.832	53.840	39.992	93.832	64.431	47.859	112.290	869.617	646.095	1.515.712	
Oficial 1ª	9	44.201	36.210	80.411	44.201	36.210	80.411	52.646	46.922	99.568	714.003	633.462	1.347.465	
Oficial 1ª Oficinas Auxiliares	9	41.270	39.757	81.027	40.705	39.242	79.947	49.388	45.576	94.964	666.743	640.298	1.307.041	
Oficial 2ª Oficinas Auxiliares	8	40.568	36.950	77.518	40.012	36.448	76.460	48.548	44.719	93.267	655.402	596.951	1.252.353	
Oficial 2ª	7	40.573	36.991	77.574	39.484	36.484	75.968	48.561	44.268	92.829	655.578	597.612	1.253.190	
Oficial 2ª Oficinas Auxiliares	7	37.899	37.205	75.104	37.321	37.189	74.510	45.282	45.123	90.405	611.313	609.162	1.220.475	
Oficial 3ª Oficinas Auxiliares	6	36.124	35.081	71.205	36.221	34.602	70.823	43.948	41.982	85.930	592.299	564.754	1.157.053	
TRANSPORTE														
Oficial 1ª	9	41.711	39.713	81.424	41.595	39.693	81.288	54.846	46.923	99.819	714.003	633.462	1.347.465	

SECCIÓN TERCERA. DESCANSO

Art. 35. *Vacaciones.*—Las vacaciones tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de la Empresa, y las sustituciones a que dé lugar su disfrute se organizarán de acuerdo con las condiciones previstas en el artículo 27. Su disfrute tendrá lugar preferentemente, y de acuerdo con las necesidades del servicio, en los meses de julio, agosto y septiembre, dándose preferencia dentro de cada categoría a los que tengan hijos en edad escolar, y en caso de igualdad, al más antiguo de la misma. Para los no afectados por el párrafo anterior, la elección de vacaciones será por turno rotatorio dentro de la categoría.

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

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

CAPITULO IV

Mejoras sociales

Se mantienen las siguientes mejoras sociales:

1. Abono del complemento necesario para que el personal enfermo continúe percibiendo el salario íntegro desde el primer día de enfermedad.
2. Extensión de la norma anterior al personal accidentado.
3. Actualización del complemento al personal enfermo o accidentado según la retribución que le correspondiera en activo, durante el período de incapacidad laboral transitoria, salvo que sea declarado en situación de invalidez permanente.
4. Acoplamiento y mantenimiento de la categoría, jornada y retribución del personal con capacidad disminuida.
5. Premio de nupcialidad fijado en 5.000 pesetas.
6. Premio de natalidad fijado en 2.000 pesetas.
7. Ayuda a hijos disminuidos, físicos o psíquicos, de un importe de 8.250 pesetas mensuales por hijo. Esta ayuda podrá ser extensiva a padres y hermanos que convivan con el trabajador y dependan de él. La Comisión Paritaria del Convenio estudiará las posibles ayudas que deban establecerse para casos excepcionales.
8. Préstamos para vivienda sin interés, según el Reglamento aprobado por el Ministerio de la Vivienda, siempre que los resultados económicos de la Empresa sean positivos. No obstante, el Comité de Empresa estudiará los casos de urgente necesidad y los propondrá a la Empresa. La cuantía se fija hasta 500.000 pesetas.
9. La misma norma que en el punto 8 se aplicará en los casos de urgente necesidad de adquisición de vehículos, con una cuantía de hasta 200.000 pesetas.
10. Régimen de colonias infantiles veraniegas para hijos del personal.
11. Asimilación a festivos para abono de salarios de la festividad del Patrón de Artes Gráficas.
12. Asignación por servicio militar del 75 por 100 o del 100 por 100, según los casos, de la última retribución percibida antes de incorporarse a filas, siempre que tenga una antigüedad de más de dos años en la Empresa.
13. Cómputo de la fecha de antigüedad a efectos del plus de antigüedad del personal ingresado con anterioridad al 1 de enero de 1940.
14. Reconocimiento del período de becario a efectos económicos de antigüedad.
15. Cómputo del tiempo trabajado como aprendiz, aspirante o embuchador a efectos del plus de antigüedad.
16. Participación del personal en los beneficios de la Empresa mediante atribución a cada productor de los derechos económicos equivalentes a los de un determinado número de acciones, calculado en función de la antigüedad en la Empresa y con independencia de categoría.
17. Indemnización por fallecimiento, equivalente a quince de retribución, con independencia de lo establecido por Decreto de 2 de marzo de 1944.
18. Asistencia médica especializada complementaria de las prestaciones de la Seguridad Social, a través de Asesores Médicos con carácter subsidiario y totalmente gratuito para el personal y sus familiares en primer grado.

19. Becas para hijos de empleados que cursen estudios universitarios o de Formación Profesional, cuando no existan en el lugar de residencia Centros, Facultades o Escuelas técnicas de los estudios que desean cursar.

20. Seguro de vida contratado por la Empresa por importe de 250.000 pesetas, en caso de fallecimiento por causas naturales, y 500.000 pesetas en el fallecimiento por accidente, para el personal de jornada completa.

En casos de jornada reducida, las cantidades a percibir por los beneficiarios serán 80.000 y 160.000 pesetas, según que el fallecimiento sea por causa natural o accidente.

Cualquier otra mejora no relacionada anteriormente queda absorbida y compensada por las mejoras globales del presente Convenio.

ANEXO FINAL

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

NORMAS PACTADAS

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

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

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

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

I. ORGANIZACION DEL TRABAJO

1.1 RENDIMIENTO

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

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

Se considera como original normal el procedente de máquinas de escribir, teletipo o dex-impresora, 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.

Categorías	Producción páginas tabloide
Montador Oficial Primera, en seis horas.....	10
Montador Oficial Segunda, en seis horas.....	7

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

II. REGIMEN DE PERSONAL

2.1 SELECCIÓN DE PERSONAL

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

2.1.2 *Convocatoria.*-Se convocarán todas las plazas creadas o vacantes que correspondan cubrir reglamentariamente por concurso-oposición. Asimismo, se anunciarán las plazas vacantes o de nueva creación que correspondan cubrir por libre designación para dar la oportunidad de que los interesados puedan presentar su candidatura y que la libre designación pueda ejercerse contemplando las distintas solicitudes. De todas estas convocatorias se informará al Comité de Empresa.

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

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

Vacante la plaza en segunda convocatoria, se proveerá en turno libre mediante el oportuno concurso-oposición.

2.1.3 *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.

2.1.4 *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.

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

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

- Los criterios regulados en las normas.
- El examen de la información obtenida por el proceso de reclutamiento en el caso de admisiones de personal ajeno a la Empresa.
- Los resultados de las pruebas psicológicas, que tendrán especial importancia en los puestos de trabajo con personal a su cargo y en aquéllos de mayor responsabilidad.

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

2.1.6 *Reconocimiento médico.*-El Servicio Médico dictaminará sobre la exclusión de los candidatos que no reúnan los requisitos imprescindibles para un desempeño eficaz del puesto de trabajo y, asimismo, señalará la preferencia de aquéllos desde este punto de vista.

2.1.7 *Factores culturales y profesionales.*-Estos factores serán evaluados a través de pruebas de conocimiento 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.

2.1.8 *Puntuación de las calificaciones.*-Las calificaciones para las pruebas culturales y profesionales se expresarán en una escala de 0 a 100, y a estos efectos podrán considerarse varias pruebas globalmente.

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

2.1.9 *Factores preferenciales.*-Superadas las puntuaciones mínimas exigibles para cada una de las pruebas que se establezcan, el Tribunal tendrá en cuenta para los ingresos el baremo de méritos acordado en reunión entre el Comité de Empresa y la Dirección de la misma.

Para los ascensos:

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

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

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

Valorará las pruebas culturales y profesionales.

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

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

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

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

2.1.12 *Revisión de las calificaciones.*-El Tribunal informará a los interesados sobre los resultados de las calificaciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2 PLAN DE FORMACIÓN, PROMOCIÓN

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

Se constituirá una Comisión de Formación-Promoción, que se encargará de la orientación general de las acciones de formación-promoción tanto interna como de ascenso, así como de la vigilancia de su calidad y resultados.

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

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

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

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

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

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

2.2.2 *Becarios.*—Podrán ser becarios de la Empresa, para realizar estudios de Formación Profesional de las ramas de Artes Gráficas, Mecánica y Electricidad, Química, Informática y Administrativa comercial hasta el Segundo Grado, los hijos del personal de la Empresa, así como los huérfanos, siempre que a juicio del servicio psicológico reúnan las aptitudes requeridas.

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

Los becarios estarán obligados a realizar en la Empresa prácticas de taller de su especialidad durante el periodo 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 periodo 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.

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

2.3 VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

2.3.1 *Aplicación de la valoración.*—La valoración de puestos de trabajo continuará vigente y se regirá por las presentes normas.

2.3.2 *Valoración de puestos.*—La valoración afecta a todo el personal de Redacción, Administración, Talleres y Subalternos hasta las siguientes categorías inclusive:

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

2.3.3 *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.

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

En el recibo de salarios figurará el grupo de valoración en el que

se está adscrito y la retribución correspondiente al mismo. Figurará asimismo la categoría y retribución reglamentaria, tanto a efectos de futuros aumentos legales de la tabla de salarios de la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa, como a efectos de la cotización a la Seguridad Social.

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

2.3.6 *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.

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

2.3.8 *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.

2.3.9 *Revisión de la valoración por cambio del contenido del puesto de trabajo.*—Cuando se produzca una modificación permanente del puesto de trabajo, el Jefe respectivo la notificará al Gerente del periódico el cual encargará que se efectúe un nuevo análisis del puesto de trabajo y que se convoque al Comité de Valoración para la correspondiente calificación.

Verificada ésta, dicho Comité comunicará al Servicio Central de Personal el resultado de la valoración.

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

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

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

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

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

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

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

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

Asimismo, el Comité de Empresa conocerá de las reclamaciones contra las decisiones adoptadas por el Servicio Técnico del Servicio Central de Personal sobre las modificaciones del contenido de 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.

2.3.11 *Comité de valoración.*—El Comité de Valoración es el órgano representativo responsable de la aplicación del manual a los diferentes puestos de trabajo de la Empresa.

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

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

Valorar nuevamente los puestos actuales cuando estos cambien de contenido.

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

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

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

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

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

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

2.4 COMPLEMENTOS SALARIALES

2.4.1 *Premio de antigüedad.*—1. Concesión del premio de antigüedad: El personal con una antigüedad en la Empresa superior a cinco años percibirá un dividendo igual al que perciban las acciones, al atribuir a todo trabajador los derechos económicos a un número de acciones de la serie C, de 150 pesetas, determinado por los años de servicio, según la escala siguiente:

Seis años de servicio, dividendo de una acción.

Diez años de servicio, dividendo de cinco acciones.

Quince años de servicio, dividendo de diez acciones.

Veinte años de servicio, dividendo de veinte acciones.

Veinticinco años de servicio, dividendo de treinta acciones.

Treinta años de servicio, dividendo de cuarenta acciones.

Treinta y cinco años de servicio, dividendo de cincuenta acciones.

Cuarenta años de servicio, dividendo de sesenta acciones.

2. Percepción: El hecho a este percibo se concede mientras se encuentre prestando servicio activo.

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

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

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

2.5 DIETAS Y VIAJES

2.5.1 *Dietas.*—Cuando por necesidades del servicio el personal se traslade a efectuar trabajos que impliquen pasar la noche fuera del lugar de su residencia habitual, se concederá una dieta de 5.848 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.

La salida por la mañana y llegada a partir de las cuatro de la tarde, devengará media dieta.

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

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

2.5.2 *Viajes.*—Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la Empresa.

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

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

2.6.1 PERMISOS EN DÍAS «PUENTE»

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

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

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

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

Al personal que, por circunstancias de la organización del trabajo, no haya podido disfrutar de ningún «puente» en el transcurso del año natural, se le incrementará el 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 o alternas al día de descanso semanal.

2.6.2 *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 alumbamiento 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 o hermanos políticos, se estará a lo que establece el artículo 37.3, b) del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

2.6.3 *Permisos.*—1. Petición de permisos: Los permisos serán solicitados por escrito al Gerente del periódico, a través del conducto jerárquico que corresponda.

2. Concesión de permisos legales: El Gerente de «Hoy», en su caso, concederá las licencias que se soliciten por boda, bautizo, primera comunión de hijos, fallecimiento de padres, cónyuges, hijos, nietos y hermanos, en los términos señalados en la norma.

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

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

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

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

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

Si las necesidades del trabajo lo permiten.

Si deberá o no ser sustituido.

Forma de sustitución.

Motivo del permiso.

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

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

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

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

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

2.6.7 Autorización.—Para ausentarse de la Empresa durante la jornada de trabajo, los Jefes podrán autorizar ausencias de la Empresa durante la jornada de trabajo, de conformidad con las instrucciones establecidas al respecto.

2.6.8 Excedencias.—1. Clases de excedencias: Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas.

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

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

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

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

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

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

3. Excedencias forzosas: Dará lugar a excedencia forzosa cualquiera de las circunstancias que se señalan a continuación:

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

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

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

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

3.2 Nombramiento o elección para cargo público: El personal comprendido en este apartado pasará a la situación de excedencia forzosa por el tiempo que permanezca en el cargo que la determine. Terminado este periodo tendrá derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba cuando se produjo la excedencia forzosa.

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

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

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

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

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

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

2.6.9 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 aquéllos que presten su servicio en la instrucción pre militar superior (milicias universitarias), salvo el tiempo de prácticas como Sargento o Alférez de los Regimientos.

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

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

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

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

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

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

2.7 AUSENCIAS INJUSTIFICADAS Y FALTA DE PUNTUALIDAD

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

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

De acuerdo con el informe del Servicio Médico de la Empresa, y previa consulta por escrito a la Inspección Médica de la Seguridad

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

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

1. Falta de puntualidad.

BAREMO

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

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

2.8 CAPACIDAD DISMINUIDA

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

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

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

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

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

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

2.8.2 *Acoplamiento del personal con capacidad disminuida.*—Declarada dicha situación, la superioridad de la Empresa, previo informe del Comité de Empresa, designará el nuevo puesto de trabajo que ha de ocupar el productor dentro de las disponibilidades y vacantes que existan en las diversas Secciones, y habida cuenta de la capacidad, aptitudes y conocimientos del interesado. La aceptación por éste será obligatoria, siempre que el referido puesto de trabajo reúna las condiciones señaladas por el

dictamen médico. El interesado conservará a todos los efectos jornada, retribución, etc., de su categoría anterior, si bien estará obligado a realizar todas las funciones propias de su nuevo puesto de trabajo, y a someterse a la disciplina y régimen de trabajo correspondiente al mismo, sin que ello suponga perjuicio a terceros.

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

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

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

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

2.9 CESE VOLUNTARIO

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

2.10 COMUNICACIÓN

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

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

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

3. COMITÉS DE EMPRESA, DELEGADOS DE PERSONAL Y SECCIONES SINDICALES

El Comité de Empresa, Delegados de Personal y las Secciones Sindicales, se registrarán por la legalidad vigente. En casos de notoria necesidad como expresión de buena voluntad para facilitar el funcionamiento adecuado del Comité, ambas partes podrán acordar la acumulación de horas sindicales.

Badajoz, 28 de mayo de 1987.

22770 RESOLUCION de 21 de septiembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Transportes de Petróleos, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Transportes de Petróleos, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 12 de junio de 1987, de una parte por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social, 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.