

Técnica Reglamentaria MT-26 de «Aislamiento de Seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajo eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 10 de octubre).

Madrid, 22 de junio de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

19731 RESOLUCION de 26 de julio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Promotora de Informaciones, Sociedad Anónima» (PRISA.)

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Promotora de Informaciones, Sociedad Anónima» (PRISA), que fue suscrito con fecha 14 de abril de 1988, de una parte, por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de otra, por los representantes del Comité de Empresa nombrados al efecto en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90. 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, 26 de julio de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

X CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PROMOTORA DE INFORMACIONES, S. A.» (PRISA)

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1
Ámbito territorial

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo de Promotora de Informaciones, S.A. (PRISA), en territorio nacional, constituidos y que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de su vigencia.
Se entenderá por centros de trabajo todas aquellas unidades de producción y servicios que, de acuerdo con las finalidades de la Empresa, realicen actividades encuadradas en el sector de Prensa y radiquen en la misma población.

Artículo 2
Ámbito personal

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal que preste sus servicios en la Empresa mediante contrato laboral, cualesquiera que fuesen sus cometidos.
Quedan expresamente excluidos:
a) Quienes desempeñen funciones de alto consejo, alta dirección y alto gobierno.
b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
c) Asesores.
d) Los corresponsales y colaboradores que tengan formalizado un contrato civil con la Empresa en donde se excluya la relación laboral.
e) Los colaboradores a la pieza y los que no mantengan una relación continuada con la Empresa.
f) Los agentes comerciales o publicitarios que trabajen para PRISA, con libertad de representar a otras Empresas dedicadas a igual o diferente actividad.
g) El personal perteneciente a Empresas concesionarias de servicios que tengan formalizado un contrato civil de prestación de servicios con PRISA.

Artículo 3
Ámbito funcional

Las normas de este Convenio afectarán a toda aquella actividad de la Empresa encuadrada en Prensa, entendiéndose por tales los que tengan relación directa o indirecta con la edición o impresión de sus publicaciones, sean o no diarias, de información general y actualidad, a excepción de las exclusivamente religiosas, técnicas y profesionales.

Artículo 4
Ámbito temporal

La vigencia de este Convenio será de dos años, a partir del 1 de enero de 1988, con independencia de la fecha en que, una vez homologado por la Autoridad Laboral, sea publicado oficialmente.

Artículo 5
Prórroga

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

Artículo 6
Revisión

Será causa suficiente para que cualquiera de las representaciones que son parte en el Convenio pueda pedir la revisión del mismo el hecho de que, por disposiciones legales de cualquier índole y de rango superior, se establezcan mejoras o limitaciones a las condiciones establecidas en estas normas, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

En el supuesto de que en el transcurso del primer semestre de 1988 el índice de precios al consumo que publique el INE supere el 3,5%, los salarios se incrementarán automáticamente en la diferencia entre dicho IPC y el 3,5% mencionado. Esta revisión semestral, en el caso de producirse, no formará parte del módulo de cálculo de los futuros incrementos salariales.
Igualmente en el supuesto de que en el transcurso del primer semestre de 1989 el índice de precios al consumo que publique el INE supere el 3,5%, los salarios se incrementarán automáticamente en la diferencia entre dicho IPC y el 3,5% mencionado. Esta revisión semestral, en el caso de producirse, no formará parte del módulo de cálculo de los futuros incrementos salariales.

Artículo 7
Absorción

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente Convenio serán compensadas o absorbidas con los aumentos retributivos que, directa o indirectamente y cualquiera que sea su carácter, por disposición legal se establezcan, sólo en el caso de que las variaciones económicas, consideradas globalmente y en cómputo anual, resulten más favorables a los trabajadores que las contenidas en este Convenio. Todo ello sin perjuicio de las excepciones concretas contempladas en el Capítulo IV.

Artículo 8
Reacción

La denuncia del Convenio se realizará por escrito, en el plazo determinado en el artículo 5, y de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido.
Si las deliberaciones se prolongaran por plazo que excediera de la vigencia del Convenio, se entenderá este prorrogado provisionalmente hasta finalizar la negociación. Sin perjuicio de ello, el nuevo Convenio habrá de tener efectos retroactivos obligatoriamente, en el caso de que las negociaciones mencionadas sobrepasaran los plazos previstos.

Artículo 9
Vinculación a la totalidad

Las representaciones convienen que, siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, considerarán el Convenio nulo y sin efecto alguno, en el supuesto de que por las Autoridades Administrativas competentes no fuera aprobado algún pacto fundamental a juicio de cualquiera de las partes, con lo que quedará desvirtuado el contenido del Convenio.

Artículo 10
Normas supletorias

En lo no previsto por esta norma regirán, con carácter supletorio, la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa y demás disposiciones legales de superior rango. Se constituye una comisión de trabajo de carácter técnico, cuya composición será paritaria, con un máximo de cuatro miembros, que deberá emitir un informe sobre la concurrencia de normas laborales. Este informe deberá ser tratado por la Comisión Paritaria del Convenio prevista en el artículo 77 del mismo.
No obstante lo anterior, las normas que regirán, en el caso específico de las excedencias, serán las establecidas por el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II

Organización del trabajo

SECCION PRIMERA. Condiciones generales

Artículo 11
Principio general

La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, quien se obliga a llevarla a cabo de tal forma que mediante ello se obtengan las finalidades propuestas con la colaboración del personal.

Sin perjuicio de la autonomía conferida a la representación legal de la Empresa, el Comité de Empresa tendrá atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, debiendo presentar informe a la Empresa con carácter previo a la ejecución de las decisiones que ésta adopte en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, todo ello sin perjuicio de las normas legales que le son de aplicación.

Artículo 12
Condiciones de trabajo

Las especificaciones, normas de procedimiento y horas de control, en las tareas que les tengan asignadas, se ajustarán a unas condiciones habituales de trabajo, sin que supongan perjuicios físicos o psíquicos al trabajador; se relacionarán con los estudios para el cómputo de las jornadas y se emplearán con el objeto prioritario de una óptima distribución de las cargas de trabajo y la plena ocupación de todos los trabajadores, de forma que se consigan los mejores índices de productividad y calidad.
En todos los supuestos habrán de respetarse las normas e instrucciones sobre Seguridad e Higiene en el trabajo, y muy especialmente aquellas que afectan a la integridad personal de los trabajadores mediante el manipuleo de objetos y el funcionamiento de maquinaria e instalaciones, debiéndose emplear siempre las protecciones y elementos de seguridad previstos legalmente.

Artículo 13
Cometidos asignados

Todo trabajador de PRISA está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de las funciones generales propias de su competencia profesional, encuadradas en el ámbito de la Prensa especificado en el artículo 3, sin perjuicio de su asignación a una plantilla o turno determinados que tengan encomendada una publicación o publicaciones concretas.

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

SECCION SEGUNDA: Jornadas y horarios

Artículo 14
Jornadas

La jornada, para todo el personal afectado por este Convenio, será de 36 horas semanales, sin perjuicio de la que realice el personal sujeto a prolongación de jornada, conforme a lo previsto en el artículo 53 del mismo.

No obstante lo anterior, y conforme queda pactado entre ambas representaciones, se podrán distribuir por departamentos las horas laborales anuales de trabajo, de forma que, previa recuperación, se pueda librar un día a la semana, además del festivo o festivos que en su caso correspondan.

En cualquier caso, el descanso semanal asignado no podrá ser alterado unilateralmente por la Empresa. Una vez asignado a cada trabajador un sistema para el disfrute de su descanso semanal, este será fijo y no podrá ser obligado a modificarlo, garantizando al personal de las plantillas pactadas la producción en todos los supuestos.

En cada departamento se determinará el sistema más conforme con los deseos del personal y las necesidades del servicio, procurándose que los días de libranza sean los sábados.

El módulo para determinar el carácter de cada día trabajado consistirá en incluir las jornadas de trabajo entre las seis de la mañana de un día natural hasta las seis de la mañana del día siguiente, de forma que la consideración de día festivo o laborable, a todos los efectos, venga dada por la aplicación de dicho criterio.

Artículo 15
Horarios

Los horarios de trabajo de los diferentes turnos (fijos y variables), adaptados a las necesidades de la producción y los servicios, serán los vigentes al 1 de enero de 1988 durante el tiempo de vigencia de este Convenio.

No obstante lo anterior, si existieran causas excepcionales o de carácter extraordinario que obligaran a ello, la Empresa quedará facultada para adelantar o retrasar hasta dos horas el comienzo de los horarios en vigor, por una sola vez durante cada uno de los dos años de vigencia de este convenio. El cambio de horarios de trabajo podrá hacerse efectivo en Dirección Técnica durante los turnos de vacaciones, oído previamente el Comité de Empresa.

Quedan excluidos de las anteriores normas los cambios de horarios o de turno que se concedan a petición expresa de algún trabajador. En estos casos, el Comité de Empresa informará previamente a la Empresa de los posibles perjuicios que el cambio solicitado pueda ocasionar a terceros.

La excepcionalidad a que se hace referencia en el párrafo segundo y, en general, los casos de discrepancia en la aplicación de este artículo serán resueltos por la Comisión Paritaria, o, en su defecto, el departamento afectado, y en el caso del párrafo anterior, el trabajador peticionario. Caso de no llegar a un acuerdo, podrá someterse al arbitraje del delegado de Trabajo.

Artículo 15 Asistencia

Las horas de entrada y salida del trabajo se entienden en punto, con la tolerancia de cinco minutos en la entrada.

Todo el personal estará obligado a fichar en las entradas y salidas del trabajo. El personal administrativo podrá acogerse a horario flexible de hasta 30 minutos en la entrada de la mañana, pudiendo recuperarlo en el mismo día.

En ningún caso se abonarán horas extraordinarias en tanto exista tiempo pendiente de recuperación por este horario flexible.

La posibilidad de acogerse a estos sistemas de horario flexible y la forma de recuperación necesitan aprobación del superior inmediato y deberá basarse, en todo caso, en la correcta cobertura de los puestos de trabajo.

Al igual que se especifica en el artículo 55, relativo a festivos, en caso de discrepancia el trabajador podrá recurrir ante la Dirección de la Empresa, cuya decisión será inapelable.

Artículo 17

Dadas las características del trabajo periódico, que obligan a su terminación, todos los trabajadores de la Empresa se comprometen a prolongar su trabajo el tiempo que sea imprescindible para finalizar la confección, tirada y manipulado de las publicaciones diarias y sus suplementos, que imprime o edita PRISA. En caso de notoria y excepcional necesidad, ambas partes aceptan la realización de dicha prolongación por delante de la jornada, informándose de ello al Comité de Empresa.

Los turnos de cierre se corresponden al objeto de que puedan distribuirse las cargas equitativamente. El jefe en funciones cuantificará el número de trabajadores necesarios para efectuar el cierre o tirada correspondiente. Los trabajadores se pondrán de acuerdo en cuáles de ellos deberán prolongar su jornada de trabajo ese día. Caso de no llegar a un acuerdo entre los mismos, el jefe en funciones designará los trabajadores que tengan que quedarse, efectuando la elección de manera rotativa.

El tiempo de trabajo prolongado se abonará según el valor que resulte de incrementar el 11,5% a los valores previstos para las horas extraordinarias en la tabla que figura en el artículo 52 del presente convenio.

En todo caso se garantizarán los descansos mínimos establecidos legalmente entre el final de una jornada, ordinaria o prolongada, y el comienzo de la siguiente.

Artículo 18 Regimen de la Redacción

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

A fin de permitir la naturaleza de la profesión periodística determinar un horario rígido de trabajo, cada miembro de la Redacción tendrá asignado un horario básico, que es aquel en el que normalmente presta sus servicios. Los redactores que tengan reconocida la libre disposición, además de los cometidos que tienen asignados, estarán a disposición de la Dirección en todo momento para cubrir necesidades informativas de carácter eventual.

El número máximo de horas de trabajo será de 36 a la semana. Los excesos sobre esta cifra, motivados por necesidades informativas o de edición, darán derecho a recuperación.

Si existieran causas justificadas que obligaran a ello, la Dirección podrá adelantar o retrasar hasta dos horas el comienzo de los horarios básicos del personal de Redacción por una sola vez durante la vigencia del presente convenio, teniendo en cuenta el informe previo del Comité de Empresa, que no será vinculante.

En caso de que el cambio de horario sea a petición del propio trabajador, el Comité de Empresa podrá informar de los posibles perjuicios a terceros.

Sin perjuicio de la existencia de los horarios básicos para el personal de Redacción y de su normal cumplimiento, el trabajo de los periodistas es a tareas, con lo cual, una vez cumplida la tarea, está cumplida la jornada.

SECCIÓN TERCERA: Productividad

Artículo 19 Control de productividad

Los responsables de la organización técnica de la Empresa son los encargados de controlar la producción en función de las tareas encomendadas a cada uno de los trabajadores.

Artículo 20 Correctores

Se acuerdan las siguientes producciones exigibles como capacidad para tener acceso a esta categoría:

— 625 líneas = 20.000 matrices / hora con atendedor.

— 500 líneas = 18.000 matrices / hora sin atendedor.

Cuando exista una vacante, tendrán preferencia los atendedores. Se requerirá a los candidatos que demuestren tener conocimientos tipográficos y ortográficos, así como dominio de la gramática, y alicencen la producción expresada.

Artículo 21 Teclados

Para tener acceso a la categoría de Oficial 1º de Teclados se exigirá la siguiente capacidad potencial de producción:

— 11.000 pulsaciones / hora o 343,75 líneas / hora, con un 5% de errores.

El examen consistirá en una prueba en donde no existan errores sintácticos, pero a través de la cual puedan exigirse al candidato conocimientos tipográficos y ortográficos. Los correctores de plantilla quedan excluidos a efectos de categoría.

Artículo 22 Montadores

Para tener acceso a la categoría de Oficial 1º Montador se exigirá poseer capacidad suficientemente demostrada para montar siete páginas en seis horas.

La categoría de Oficial 2º Montador se mantiene por Convenio para aquellas personas de la plantilla de la Empresa que no hubieran podido superar las pruebas de aptitud anteriores, pero demostraran capacidad suficiente, a juicio de Dirección Técnica, para alcanzar los mínimos expresados mediante la práctica profesional. Se entenderá por capacidad suficiente la aptitud de montar cinco páginas en seis horas.

Artículo 23 Beneficio del turno de cierre

Se entiende por beneficio de cierre la terminación del periódico diario antes de la jornada laboral que establece la Ordenanza Laboral del Trabajo en Prensa y sin merma de la misma, y es consecuente con el "espíritu de cierre" de los trabajadores.

El primer cierre en preimpresión se produce en cada sección cuando finalizan en las mismas las tareas de la primera edición. El segundo cierre se entiende efectuado cuando el primer ejemplar impreso es revisado y autorizado por el responsable de Redacción para su distribución.

Los distintos turnos se corresponden al objeto de que puedan distribuirse las cargas equitativamente. El beneficio de cierre queda para su aplicación conforme a la apreciación de los regentes.

que directamente regularán el beneficio de los turnos según la marcha de la producción en las distintas secciones, procurando que se beneficie el mayor número de trabajadores posible.

Excepcionalmente, el turno hasta las 3.12 horas cubrirá ese horario cuando las necesidades de la información y de la producción lo precisen.

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

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

En Cierre se aplicará este beneficio cuando se finalicen las tareas de manipulado y distribución previstas en el puesto de trabajo de la plantilla de dicha sección, dejando las máquinas y utensilios en condiciones de funcionamiento y limpieza dentro de su competencia.

CAPÍTULO III

Regimen de personal

SECCIÓN PRIMERA: Solicitudes de ingreso

Artículo 24

Corresponde a Promotora de Informaciones, S. A., con carácter exclusivo, la admisión e ingreso del personal a través de la contratación externa, sin perjuicio de que se cumplan las disposiciones legales sobre empleo.

No obstante lo anterior, para la cobertura de plazas vacantes que afecten hasta jefes de sección, de 3º inclusive, se efectuará, como regla general, el oportuno concurso interno, de acuerdo con el artículo 33. Solo en el supuesto de que no resultaran cubiertas aquellas por el procedimiento aludido o existieran razones de aumento de plantilla, se llevará a cabo la contratación de personal externo, previo conocimiento del Comité de Empresa, quien podrá proponer a los candidatos que considere oportunos, fundamentadamente y respetando las disposiciones a que alude el párrafo primero de este artículo.

En los supuestos de que la Empresa exija la realización de pruebas profesionales para juzgar la aptitud de un candidato al ingreso en PRISA, se procederá a constituir un tribunal compuesto por dos representantes de la Dirección afectada y dos vocales de igual o superior categoría de la vacante o puesto de nueva creación que haya de proveerse, elegidos por la Empresa a propuesta en terna por el Comité de Empresa. Las puntuaciones sobre los exámenes efectuados se extenderán por escrito por cada uno de los componentes y se hallará la media matemática de las mismas para determinar el resultado final, no obstante lo cual, para obtener la calificación de "apto", el candidato habrá debido obtener, al menos, el aprobado de un representante de la Dirección y un vocal de los propuestos por el Comité de Empresa.

En los casos de ingresos temporales de eventuales o interinos se procederá a examinar a los candidatos de todas las pruebas establecidas para los trabajadores de plantilla y se comunicará a los interesados el resultado con vistas a las expectativas que pudieran existir posteriormente respecto de su fijación en la Empresa. Si por las razones que fueren se decidiera ampliar el número de plazas estables en PRISA, pasarán automáticamente a ser trabajadores fijos en plantilla, sin necesidad de realizar un nuevo examen.

La cobertura de puestos de trabajo en la Redacción y contratación del personal periodístico es competencia exclusiva del Director de la Redacción.

A fin de que los trabajadores de plantilla puedan estar enterados de la convocatoria de plazas para el ingreso, estas deberán ser anunciadas por el Servicio de Personal en las mismas condiciones de publicidad que los concursos-oposición internos.

Artículo 25

La solicitud de ingreso habrá de cursarse en el impreso que a estos efectos proporcionará la Empresa. Los datos consignados en la misma tendrán carácter de declaración y compromiso por parte del solicitante, por lo que toda falsedad o alteración manifiesta producirá la anulabilidad del contrato de trabajo, sin perjuicio de las acciones jurídicas que pudieran corresponder.

SECCIÓN SEGUNDA: Proceso de selección

Artículo 26

De acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia, es facultad exclusiva de la Empresa todo lo concerniente a la fijación de condiciones y pruebas que hayan de exigirse al personal de nuevo ingreso.

En lo relativo a las pruebas profesionales se estará a lo dispuesto en el párrafo 3º del artículo 24 de este Convenio. Para su más exacto cumplimiento, el procedimiento a seguir en la realización de esta clase de pruebas será el siguiente:

1. El temario del examen y criterios de valoración serán propuestos por la Dirección afectada a la Gerencia, quien, si estuviera conforme con el mismo, lo custodiará hasta el momento del acto de examen.

El temario y criterios de valoración se harán en función de la descripción hecha del puesto de que se trate, ajustándose a lo acordado en las valoraciones de tareas respectivas.

2. Inmediatamente antes de proceder al acto de examen, el Tribunal previsto en el citado artículo 24, párrafo 3º, se reunirá, abriendo el sobre cerrado que contenga el temario, del que en aquel momento se hará entrega al Tribunal. Éste procederá al examen, valorando sus resultados y levantando acta de todo lo actuado, de la que se hará entrega al Servicio de Personal, quien actuará de secretario.

SECCIÓN TERCERA: Contratación y periodo de prueba

Artículo 27

Toda persona que sea admitida para trabajar en Promotora de Informaciones S.A., tendrá un contrato de trabajo donde se recojan los requisitos exigidos por la Ley para los contratos escritos.

Por lo que respecta a los contratos de aprendizaje o formación y los de trabajo en prácticas se formalizarán por escrito y la Empresa se ajustará a lo previsto en el Art. 11 del Estatuto de los Trabajadores o disposiciones legales que lo desarrollen o sustituyan.

La duración del tiempo de aprendizaje o formación y del trabajo en prácticas será la señalada por la Ley, aun cuando la Empresa, en los supuestos que lo considere procedente, podrá acortar dicho plazo.

No obstante lo anterior, la duración máxima de los contratos de trabajo en prácticas en la Redacción no superará, en ningún caso, los dos años, computándose a estos efectos el periodo de becario que se haya efectuado conforme al Art. 28 del presente Convenio. Estos contratos se formalizarán por un periodo de un año, pudiéndose prorrogar hasta el límite antes indicado, en que causarían baja o pasarán a la plantilla como fijos. El personal así contratado recibirá una remuneración equivalente, como mínimo, al 70% del salario ordinario y fijo establecido en el presente Convenio para el Redactor de base.

En el caso de que la Dirección de la Redacción estampe solicitudes de personas fijas de la plantilla, que están en departamentos ajenos a la Redacción, aunque conservarán el salario ordinario y fijo que tenían en su categoría, su sede fuese superior al citado, su situación como Redactor en prácticas será eventual, por un periodo máximo de dos años.

Artículo 28

En el caso de que la Dirección mantenga el sistema de becas, de acuerdo con la Universidad, la concesión de la misma irá referida a un periodo de tiempo improrrogable y, una vez transcurrido éste, se tomará la decisión de que el becario continúe en la empresa mediante alguna modalidad de contrato laboral, fijo o en prácticas, o cause baja. En ambos casos, la decisión de la Dirección será definitiva e inapelable, sin que queden prórrogas de la condición anterior.

Artículo 29

Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba, que, habiendo de constar necesariamente por escrito en el contrato de trabajo que se suscriba, tendrá las duraciones de tres meses para el grupo

profesional de Técnicos Titulados y Redactores o asimilados y dos meses para los demás trabajadores, excepto los no cualificados, en cuyo caso será de 15 días. Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeña como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse unilateralmente a instancia de cualquiera de las partes durante el transcurso, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de ellas tenga derecho, por esto, a indemnización.

Quedará en todo caso en suspenso el periodo correspondiente como consecuencia de la situación de incapacidad laboral transitoria, en cualquiera de sus contingencias, lo que también se pondrá de relieve expresamente en el contrato. De dichas peculiaridades se dará conocimiento al candidato en el momento de la admisión y antes de la firma del contrato.

Artículo 30

Todo trabajador que resuelva rescindir su contrato de trabajo, salvo en los casos de enfermedad debidamente acreditada, deberá notificarlo en el Servicio de Personal por escrito, con el plazo de preaviso que se especifica a continuación:

- a) Treinta días de preaviso para los Técnicos Titulados.
- b) Quince días de preaviso para el resto del personal.

El cese inmediato, en su informe, podrá dispensar o no los plazos de preaviso anteriormente reseñados.

El cumplimiento del plazo de preaviso señalado significará para el trabajador a pérdida de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, participación en beneficios y vacaciones que quisiere correspondiente, en una relación que consista en descontar las proporciones atribuidas a un día natural por cada uno de preaviso que fante de la tabla acordada.

SECCIÓN CUARTA: Plantillas

Artículo 31

La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla de PRISA corresponden a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con sus necesidades y en función de la innovación técnica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto a las normas legales que regulan la materia, siendo escuchado el Comité de Empresa. Se respetarán los máximos y mínimos de cobertura previstos en el artículo 48 de la Ordenanza de Trabajo en Prensa y se actualizarán constantemente los porcentajes existentes en 1 de enero de 1980, sin que ello signifique que deban mantenerse como consolidados aquellos que sobrepasen los máximos y mínimos mencionados.

Se establecerán, por medio de las representaciones que son parte en el Convenio, las plantillas necesarias que deban integrar a las personas que trabajen en las diferentes publicaciones, de forma que se organicen los turnos adecuados que permitan una óptima utilización de los medios de producción y cubran las necesidades específicas de las publicaciones diarias.

Para la confección de las plantillas se seguirán los siguientes criterios generales básicos:

- a) El contenido de las plantillas irá referido a cada uno de los departamentos de la Empresa, con el desglose posible, y será publicado cada año, dentro del primer trimestre natural, como anexo al Convenio Colectivo.

- b) Las reestructuraciones internas de los departamentos modificarán automáticamente las plantillas internas, conservando, sin embargo, el mismo número de puestos de trabajo global de la Empresa.
- c) En los casos de reconversión profesional se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 37, permitiéndose en su caso la modificación automática de la plantilla de un departamento, aun cuando se conserve el mismo número de puestos de trabajo global de la Empresa.

- d) En la Redacción se establece el criterio de que, como mínimo, en cada Sección existirá un puesto de Jefe de Área, otro de Subjefe y otro de Redactor de Libre Disposición.

- e) Habrá una plantilla de Redacción por cada publicación o servicio informativo que edite la Empresa. Cada Sección o Área Informativa tendrá el número de profesionales exigido por el régimen normal de trabajo. Antes de la publicación anual de la plantilla se procederá a una revisión de la misma, informando el Comité de Empresa.

En caso de que la Empresa ofrezca a periodistas o asimilados de EL PAIS la incorporación a otra publicación o servicio informativo establecido por PRISA, el interesado decidirá libremente aceptar o declinar el ofrecimiento. En caso de que se incorpore a otra publicación o servicio informativo, discutirá sus condiciones de trabajo y conservará la antigüedad alcanzada en EL PAIS.

Las vacantes originadas en la Redacción de EL PAIS por el traslado de periodistas a otras publicaciones o servicios informativos de PRISA serán cubiertas en el plazo máximo de quince días a partir de aquel en que se produzca la vacante.

SECCIÓN QUINTA: Clasificación profesional y promoción

Artículo 32

Categorías profesionales

La clasificación del personal en base a sus categorías profesionales se atenderá a la consignada en la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa y gráfica, debiéndose tener en cuenta, ello no obstante, que las relaciones de categorías que se contienen en el citado texto legal son meramente anunciativas y no suponen la obligación, por parte de PRISA, de tenerlas previstas todas ellas, si la necesidad y volumen de la industria no lo requieren.

La asimilación de los puestos específicos de PRISA a las categorías profesionales contenidas en la Ordenanza Laboral se llevará a cabo mediante el sistema de Valoración de Tareas.

Se constituirá una Comisión Paritaria de Valoración de Tareas, cuya función primordial consistirá en controlar la efectividad y correcta aplicación del sistema de Descripción y Valoración de Tareas adoptado.

Una Comisión mixta, formada por la Empresa y el Comité de Redacción, realizará una descripción de puestos de trabajo en Redacción, con el fin de precisar su contenido y adaptarlo a las categorías previstas en el Convenio. Este trabajo deberá estar finalizado el 30 de octubre de 1988.

Artículo 33

Concurso-oposición

Con objeto de facilitar la promoción y salvaguardar el principio de igualdad de oportunidades, los concursos-oposición internos tendrán el criterio de la no discriminación por edad o sexo, dejando a salvo las limitaciones legales en este ámbito. A dicho concurso podrán presentarse todos los trabajadores de plantilla y nómina que tengan al menos una categoría inferior a la de la plaza convocada y una antigüedad de seis meses como mínimo en su propia categoría. Asimismo podrán también concursar aquellos trabajadores de otras categorías inferiores, y al menos con igual antigüedad en las mismas, que hayan realizado con aprovechamiento cursos de formación específicos para el desarrollo de la tarea o hubieran desempeñado suplencias en dicho puesto de dos meses.

Dada la estructura actual de plantillas, y mientras dicha estructura se mantenga, ambas representaciones acuerdan que los Puestos podrán acceder a los concursos-oposición para Oficial de 2º que se producen en su propia Dirección o Departamento.

El Comité de Empresa formará parte de la Comisión de Calificación que se constituya para velar por el cumplimiento de las normas vigentes en la modalidad de promoción constituida por los concursos, y el procedimiento de actuación deberá seguir las siguientes fases:

- a) Publicación de la convocatoria, en donde consten las condiciones exigidas.
- b) Concesión de un plazo de inscripción no menor a siete días laborables.
- c) Inscripción por escrito de las solicitudes.
- d) Procedimiento de exámenes.
- e) Periodo de prueba.

Con respecto al periodo de prueba, una vez aprobados los exámenes técnicos correspondientes, el candidato elegido no será sometido al mismo por un tiempo superior al de tres meses, durante el cual deberá decidirse por el Departamento afectado su suficiencia o insuficiencia. La decisión, en este último caso, deberá estar motivada, y el interesado volverá a ocupar la plaza que tenía asignada antes del concurso. Durante el periodo de prueba se abonará al trabajador según la remuneración correspondiente a la categoría del puesto sometido a concurso, sin que ello suponga la consolidación de derechos a la remuneración y categoría hasta tanto no obtenga la conformidad escrita de sus superiores a través del Servicio de Personal.

Quedan excluidos de las normas generales de ingreso y promoción los puestos de confianza y dependencia orgánica directa de altos cargos (Directores, Directores Adjuntos, Subdirectores y miembros del Comité de Gerencia), tales como Secretarías y Chóferes.

Durante la vigencia del X Convenio Colectivo los ascensos y reclassificaciones profesionales, en el conjunto de los centros de trabajo, no podrá exceder del 2% de la globalidad de la plantilla, excluida Redacción, excepto los que procedan de pactos de productividad, reestructuración o supongan la cobertura de una vacante.

Artículo 34

Trabajos de distinta categoría

El sistema de ascensos en Administración y Talleres será el de concurso-oposición según lo establecido en este Convenio, sin que la realización de un trabajo de superior categoría, en ningún caso, pueda dar lugar a ascenso automático.

En Redacción, el que desempeña trabajos de categoría superior durante más de seis meses por no haberse cubierto una vacante producirá ascenso automáticamente a la categoría superior, excepto en los casos de sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo. Esta disposición se aplicará hasta la categoría de Jefe de Área, inclusive.

Quando un trabajador solicitara desempeñar una tarea de inferior categoría a la que ostente se le podrá asignar el salario correspondiente al trabajo efectivamente prestado.

SECCIÓN SEXTA: Adaptación del personal

Artículo 35

Se entiende por trabajador con capacidad disminuida a aquel que deja de estar en condiciones físicas o psíquicas para continuar realizando eficazmente la tarea que venía desempeñando en función de su categoría, sea ello debido a accidente, enfermedad o cualquier otra causa, aunque no haya necesitado obtener la baja de la Seguridad Social.

Declarada por el Servicio Médico de la Empresa, previos los dictámenes y asesoramiento oportunos, aquella situación, y de acuerdo con sus indicaciones, se procurará asignar a este trabajador una tarea conforme con su capacidad disminuida, sin que ello suponga pérdida de retribuciones.

Artículo 36

La Dirección de la Empresa establecerá, como principio general, un plan de formación anual con el fin de facilitar la capacitación profesional del personal. Para el desarrollo y la implantación del mismo se contará con la participación de la representación de los trabajadores.

En el caso de que un cambio de puesto de trabajo viniera impuesto por el progreso técnico o necesidades de rentabilidad o de racionalización de la organización, y exigiera, al mismo tiempo, una variación o aumento de los conocimientos profesionales del trabajador, se procederá a su reconversión profesional.

Las operaciones de reconversión se realizarán con la asistencia de los técnicos en la materia que se designen por la Empresa, oído el Comité de Empresa.

Los trabajadores afectados no perderán la categoría y retribución alcanzadas.

En los supuestos de negativa a realizar los cursos y operaciones de reconversión, si el trabajador fuera invitado a ello por la Empresa y el destino fuera a puesto de inferior categoría se le respetará el Sueldo Ordinario y Fijo que tenía asignado, rigiéndose, en cuanto a las demás condiciones económicas, por las del nuevo puesto.

CAPITULO IV

Condiciones económicas

Artículo 37

Todos los salarios pactados entre las representaciones que integran la Comisión Negociadora de este Convenio son brutos.

Artículo 38

Los conceptos retributivos aplicables son los siguientes:

1. SALARIO BASE:
 - a) Salario base de la Ordenanza Laboral de Prensa.
2. COMPLEMENTOS:
 - 2.1) Personales:
 - a) Tramos y quinquenios.
 - b) Plus de Titulación ("Plus del artículo 48").
 - c) Retribución Personal.
 - 2.2) Por puesto de trabajo:
 - a) Plus de Libre Disposición.
 - b) Plus de Correctores.
 - c) Plus de Trabajos Pesados, Tóxicos y Peligrosos
 - d) Plus de Nocturnidad.
 - e) Plus de Trabajo Dominical.
 - f) Tiempo del artículo 17.
 - 2.3) Por calidad y cantidad:
 - a) Plus de Convenio.
 - b) Recargo por horas extraordinarias.
 - c) Prolongación de jornada.
 - d) Brigada de Incendios
 - e) Festivos.
 - 2.4) De vencimiento periódico mensual al mes:
 - a) Gratificaciones extraordinarias.
 - b) Vacaciones.
 - 2.5) Vencimientos extrasalariales:
 - a) Participación en beneficios.
 - b) Compensación de gastos y kilometrajes.
 - c) Compensaciones a las prestaciones por Incapacidad Laboral Transitoria y Accidente de Trabajo.
 - d) Complementos Ayuda Familiar de la Seguridad Social.

Artículo 39

Salario Ordinario y Fijo

Se entiende por Salario Ordinario y Fijo la totalidad de remuneraciones que con carácter fijo y ordinario se perciben en el salario mensual, con independencia de aquellos plus que se cobran conjuntamente en razón a las condiciones exteriores de trabajo, a horarios o a cualquier otra situación que no sea generada por las condiciones intrínsecas de la función que se realiza.

Artículo 40

Salario Base

El Salario Base, que forma parte del Salario Ordinario y Fijo de cada trabajador, será el especificado para cada categoría en la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa con carácter mínimo y por jornada completa. Las variaciones sucesivas que, por el ordenamiento legal y no por pacto entre las partes, fueran establecidas podrán ser absorbidas del concepto de Retribución Personal, aunque no del Plus Convenio en vigor, si hubiera cuantía suficiente para ello; en caso contrario, el Salario Base se verá incrementado en cada supuesto concreto con cargo a la Empresa.

Artículo 41

Antigüedad

Sin perjuicio de lo establecido en las disposiciones legales vigentes sobre la materia, los tramos y quinquenios serán los establecidos en la Ordenanza de Prensa, es decir, dos tramos y quinquenios sucesivos, y su cuantía será la correspondiente al 1,5% del Salario Ordinario y Fijo definido en el artículo 39 del presente Convenio. En ningún caso podrá absorberse su cuantía, en todo o en parte, de ninguno de los restantes conceptos retributivos establecidos en PRISA.

Artículo 42 Plus de Titulación

El Plus de Titulación, en la cuantía actual de 7.650 pesetas al mes, se corresponde con el denominado "Plus del artículo 48" del Estatuto de la Profesión Periodística. Constituye parte integrante del Salario Ordinario y Fijo, y su cuantía e incrementos sucesivos podrán ser absorbidos de la Retribución Personal en las mismas condiciones reguladas en el anterior artículo 40.

Este complemento se abonará exclusivamente a los periodistas titulados que estén en posesión del cargo que les faculte para el ejercicio activo de su profesión.

Artículo 43 Retribución Personal

La Retribución Personal es aquel complemento, de carácter absorbible y variable, constituido con objeto de que el Salario Ordinario y Fijo de cada trabajador alcance los mínimos pactados con la representación del personal para las diferentes categorías profesionales. Su cuantía, por tanto, vendrá determinada en cada caso por el exceso que represente la diferencia entre los conceptos no absorbibles que forman parte del Salario que se haya acordado, por lo que no podrá reducirse ni absorberse en aquellos supuestos en que los mencionados totales disminuyesen con la reducción o absorción.

Artículo 44 Plus de Libre Disposición

El Plus de Libre Disposición, en la cuantía de un 35% del Salario Base de la Ordenanza de Prensa, se aplicará a aquellos Redactores que tengan dicha condición, así como a los Subjefes de Sección, Jefes de Sección o Área, Redactores Jefes y Subdirector.

Constituye parte integrante del Salario Ordinario y Fijo, y su cuantía e incrementos sucesivos podrán ser absorbidos de la Retribución Personal en idénticas condiciones que el Plus de Titulación.

Artículo 45 Plus de Correctores

El Plus de Correctores, en la cuantía de 930 pesetas mensuales, será abonado al personal de Taller que ostente la categoría mencionada y formará parte del Salario Ordinario y Fijo. En cuanto a sucesivos incrementos legales, se estará a lo previsto en el artículo 40 para el Salario Base.

Artículo 46 Plus de Trabajos Penosos

El Plus de Trabajos Penosos, Tóxicos y Peligrosos queda fijado, hasta el momento, para los Motoristas que habitualmente hayan de circular en ciudad en motocicleta, y se establece para 1988 en la cuantía mensual de 9.199 pesetas, y para 1989, en la que resulte de incrementar ésta en el IPC de 1988 más dos puntos. En el caso de que este incremento no alcanzase el 5% se aplicará este último porcentaje.

Este plus se asignará igualmente a aquellos otros puestos de trabajo que determine el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, previos los estudios pertinentes.

Artículo 47 Plus de Nocturnidad

El Plus de Nocturnidad, que corresponde a los trabajadores que, de modo continuo o periódico, tengan su jornada laboral asignada en el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, se aplicará en PRISA atendiendo a que el trabajo a realizar durante estas horas no se corresponde con un mayor incremento de productividad y es consustancial a la propia naturaleza de una publicación periódica diaria de mañana, que debe confeccionarse precisamente durante la noche.

De acuerdo con lo anterior, la cuantía del mencionado Plus de Nocturnidad, que se calcula sobre la base del 20% del Salario Ordinario y Fijo de los trabajadores afectados, con independencia de las horas extraordinarias que puedan realizarse durante el periodo de su devengo, será lineal, pasando a tener para 1988 los siguientes valores:

- 34.249 pesetas / mes para los trabajadores que tengan asignada su jornada laboral durante tres horas o más en periodo nocturno.
 - 17.125 pesetas / mes si la jornada asignada comprende dos horas o más, pero menos de tres.
 - 5.708 pesetas / mes si la jornada asignada comprende una hora o más, pero menos de dos, no percibiendo el plus si la asignación es de menos de sesenta minutos.
- Para 1989, estas cantidades serán las que resulten de incrementar las de 1988 en el IPC de 1988 más dos puntos. En el caso de que este incremento no alcanzase el 5% se aplicará este último porcentaje.

Este retribución se percibirá durante las vacaciones reglamentarias y en cualquiera de las contingencias por incapacidad laboral transitoria, proporcionalmente al tiempo que se lleve cobrando la nocturnidad, con referencia al periodo de los meses anteriores.

Asimismo, y en los casos en que sea necesario efectuar un cambio de turno con motivo de la readecuación de la plantilla y los turnos en el periodo de verano, los trabajadores obligados a modificar su horario por las razones de servicio dichas percibirán el Plus de Nocturnidad que hubieran venido cobrando durante el tiempo que realizan la sustitución ordenada.

Artículo 48

Las personas que por razones tecnológicas o de reestructuración promovidas por la Dirección de la Empresa se vean obligadas a modificar, con carácter indefinido su horario, y dejen de devengar la nocturnidad, total o parcialmente, pasarán a percibir un plus especial de carácter personal absorbible, que se denominará "nocturnidad a absorber", en cuantía inicial equivalente a lo dejado de percibir por ese concepto.

Tendrán derecho a este plus compensatorio aquellas personas que hayan en al menos los dos últimos años percibido la nocturnidad ininterrumpidamente.

Este plus se reducirá mensualmente y acumulativamente en una cuantía tal que quede absorbido en un plazo máximo de cuatro años.

El devengo de este plus es incompatible con el de nuevas nocturnidades que supongan incremento de las percibidas en el momento de su asignación.

Artículo 49 Plus de trabajo dominical

Todos los trabajadores que desarrollen su jornada en domingo percibirán un plus de 13.416 pesetas brutas, cualquiera que sea su categoría, por domingo trabajado. Dicha indemnización se percibirá asimismo en caso de no poder acudir al trabajo en domingo por I.L.T., hasta un máximo de tres veces por año.

En el supuesto de tener que recurrir a la suspensión del descanso, ésta tendrá carácter voluntario, manteniéndose la garantía prevista en el tercer párrafo del artículo 34, fijándose las siguientes remuneraciones:

- Domingo real: día y medio de descanso más 13.416 pesetas, o bien horas extraordinarias festivas más 13.416 pesetas.
- Domingo no real (se entiende por tal el segundo de los días de descanso, siempre que uno de los dos no sea domingo): un día y medio de descanso u horas extras festivas.
- El otro día de descanso: horas extraordinarias normales o un día de descanso.

Las cantidades que figuran en los párrafos anteriores tendrán para 1989 un valor igual al que resulte de incrementar las mismas en el IPC de 1988 más dos puntos. En el caso de que este incremento no alcanzase el 5% se aplicará este último porcentaje.

Artículo 50 Plus del IX Convenio

El Plus del IX Convenio quedará englobado, a partir del 1 de enero de 1988, en la Retribución Personal, formando parte del Salario Ordinario y Fijo de cada trabajador.

Artículo 51 Plus del X Convenio

El Plus del X Convenio forma parte del Salario Ordinario y Fijo. Su cuantía, a partir del 1 de enero de 1988, viene determinada por categorías en la tabla que se establece a continuación:

CATEGORÍA	PTAS./MES
1. Aprendices, Aspirantes y Botones	5.291
2. Peones	8.738
OFICIOS PROPIOS Y ADMINISTRACIÓN	
1. Jefe de Taller o Regente y Jefe Sección 1ª	17.925
2. Jefe de Sección 2ª	16.610
3. Jefe de Sección 3ª	15.397
4. Jefes de Negociado, Telex y Equipo, Técnicos de Mantenimiento Electrónico y Diseño, Programadores y Documentalistas	13.667
5. Secretarías de Dirección	12.989
6. Técnicos	12.495
7. Correctores, Oficiales 1ª, Operadores y Encargados de Almacén	11.194
8. Oficiales 2ª, Atendadores, Perforistas, Motoristas y Telefonistas	9.779
9. Oficiales 3ª, Aux. Administrativos y Subalternos	8.914
TÉCNICOS	
1. Jefe de Servicio 1.1	22.521
2. Jefe de Servicio 1.2	20.631
3. Jefe de Servicio 1.3	19.378
TÉCNICOS DE REDACCIÓN	
1. Redactor Jefe	26.056
2. Jefe de Sección o Área	24.074
3. Subjefe de Sección o Área	21.110
4. Redactor Libre Disposición y cargos asimilados	19.123
5. Redactor Titulado y cargos asimilados	14.402
6. Ayudantes Preferentes	11.194
7. Prácticas en Redacción	10.081
8. Ayudantes	9.779

Este plus, a partir del 1 de enero de 1989 quedará englobado en la Retribución Personal, formando parte del SOF de cada trabajador, estableciéndose una nueva tabla para 1989, resultante de aplicar a los Salarios Ordinarios y Fijos de 1 de enero de 1988 al incremento del IPC de 1988 más dos puntos. En el caso de que este incremento no alcanzase el 5% se aplicará este último porcentaje.

Artículo 52 Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se abonarán con los recargos legales complementados por los acuerdos llevados a cabo con los representantes del personal.

Para 1988 se pactan las siguientes cantidades por categoría profesional y concepto retributivo.

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS (PESETAS / HORA)			
Categorías	Primeras	Nocturnas o festivas	Festivas y Nocturnas
1. Jefe Taller, Regente y Jefe Sección 1ª	4.517	4.222	4.728
2. Jefe Sección 2ª	3.152	3.779	4.235
3. Jefe Sección 3ª	2.905	3.488	3.907
4. Jefes de Negociado, Telex y Equipo, Técnicos de Mantenimiento Electrónico y Diseño, Programadores y Documentalistas	2.612	3.135	3.511
5. Secretarías de Dirección	2.109	2.531	2.848
6. Técnicos	2.373	2.848	3.191
7. Corrector, Oficial 1ª, Operador y Enc. Almacén	2.109	2.531	2.848
8. Oficial 2ª, Atendador, Perforista, Motorista y Telefonista	1.739	2.088	2.339
9. Oficial 3ª, Auxiliares Administrativos, Subalternos	1.557	1.869	2.092
10. Peones	1.484	1.781	1.993

Estas cantidades para 1989 serán las que resulten de incrementar las de la tabla anterior en un porcentaje equivalente al aumento del IPC de 1988 más dos puntos. En el caso de que este incremento no alcanzase el 5% se aplicará este último porcentaje.

Si un trabajador con horario de noche se ve obligado a seguir trabajando ya de día, después de las seis de la mañana, las horas extraordinarias primeras las cobrará como nocturnas.

Las horas extraordinarias que se realicen en los diferentes departamentos de Administración por necesidades urgentes del servicio podrán ser compensadas económicamente conforme a la tabla oficial de retribuciones por este concepto o disfrute como días de permiso, a la elección del trabajador, con un máximo de cuatro días al año. El disfrute de estos días habrá de ser solicitado por escrito por el interesado y deberá ser informado por sus superiores jerárquicos, debiendo acordarse aquel que, sin perjudicar a la Empresa, convenga más al solicitante. En caso de discrepancia, el trabajador podrá recurrir ante la Dirección de la Empresa, cuyo dictamen será inapelable.

Artículo 53 Prolongación de Jornada

La Prolongación de Jornada sólo se conservará donde esté demostrada la absoluta necesidad de su mantenimiento, al menos durante la vigencia del Convenio. Su abono se efectuará en todas las nóminas, ordinarias y extraordinarias, incluso en la correspondiente a las vacaciones anuales reglamentarias, y será de libre aceptación por parte del trabajador a quien se le asigne, sin que ello implique que con el transcurso del tiempo pueda consolidar derechos adquiridos en cuanto a su percepción, una vez haya dejado de efectuarse.

Su cuantía mensual, por cada hora fija diaria de trabajo y categoría, será la siguiente para 1988:

Categorías	Plus/mes
1. Jefe Taller, Regente y Jefe Sección 1ª	42.436
2. Jefe Sección 2ª	39.324
3. Jefe Sección 3ª	36.451
4. Jefes de Negociado, Telex y Equipo, Técnicos Mantenimiento Electrónico y Diseño, Programador y Documentalistas	32.357
5. Secretarías de Dirección	30.751
6. Técnicos	29.581
7. Corrector, Oficial 1ª, Operador y Enc. Almacén	28.562
8. Oficial 2ª, Atendador, Perforista, Motorista y Telefonista	23.152
9. Oficial 3ª, Auxiliares Administrativos, Subalternos	21.104
10. Peones	20.681

Estas cantidades para 1989 serán las que resulten de incrementar las de 1988 en un porcentaje equivalente al aumento del IPC en 1988 más 2 puntos. En el caso de que este incremento no alcanzase el 5% se aplicará este último porcentaje.

Artículo 54**Brigada de Incendios**

Todos los componentes de la Brigada de Incendios percibirán la cantidad de 647 pesetas mensuales por el concepto indicado, lo que les obliga a acudir a cuantos cursos y prácticas se realicen con el objeto de mantenerlos informados.

Artículo 55**Festivos**

Todos los festivos aprobados por el Ministerio de Trabajo en el calendario oficial se considerarán como abonables y no recuperables. Al personal a quien corresponde trabajar en las fiestas oficiales podrá compensarse económicamente dicho labor, aumentándose el periodo de vacaciones anuales reglamentarias o disfrutar los días trabajados en otras fechas del año que élija con antelación el interesado, en la proporción de 1,75 días por festivo trabajado. La solución que se adopte habrá de ser solicitada por escrito por el afectado y será informada por sus superiores jerárquicos, debiendo acordarse aquella que, sin perjudicar a la Empresa, convenga más al solicitante. En caso de discrepancia, el trabajador podrá recurrir ante la Dirección de la Empresa, cuyo dictamen será inapelable.

En los supuestos en que se haya acordado remunerar las fiestas trabajadas, ello se efectuará en la nómina siguiente a la del mes en que se realizaron tales trabajos, no pudiendo acumularse dichas retribuciones, mes a mes, para ser abonadas al final del año natural que se considere.

Si las solicitudes de disfrute se acumularan excesivamente en un mes concreto, haciendo con ello peligrar la producción, la representación del personal y la dirección afectada procederán a estudiar la oportuna distribución entre los pensionarios.

Todo el personal que por necesidades de producción tiene obligación de trabajar habitualmente todos los festivos, si uno de éstos coincide con cualquiera de sus días de descanso semanal, se cambiará por otro día no festivo.

Artículo 56**Pagos extraordinarios**

Como parte integrante de su salario, los trabajadores de PRISA tendrán derecho a la percepción de las siguientes pagas extraordinarias:

a) **Paga de vacaciones:** se percibirá antes del día 17 de julio, y será equivalente al Salario Ordinario y Fijo que el trabajador haya devengado el mes anterior.

b) **Paga de diciembre:** se percibirá antes del día 24 de diciembre, y será equivalente al Salario Ordinario y Fijo que el trabajador haya devengado el mes anterior.

Ambas pagas estarán siempre referidas al semestre anterior a su devengo y por el tiempo trabajado en dicho periodo, que será el que califique su totalidad. En el caso de que el trabajador haya prestado sus servicios a la Empresa durante un periodo interior, la retribución será proporcional al tiempo trabajado.

La referencia al salario devengado en el mes anterior al abono de la paga extraordinaria que se considere constituye una mejora de Convenio que se aplicará en todos los casos. En su consecuencia, si un trabajador variara su Salario Ordinario y Fijo durante el semestre correspondiente, como consecuencia de aumento de retribuciones, ascensos o cualquier otra causa, se tendrá en cuenta solamente el último.

Artículo 57**Vacaciones**

El periodo anual reglamentario de vacaciones, calculado conforme se especifica en el Capítulo V de este Convenio, no podrá ser compensado en metálico, excepto en los casos de baja definitiva o temporal por Servicio Militar, así como en los supuestos de excedencia.

Artículo 58**Participación en beneficios**

Dentro del mes de febrero de cada año se percibirá una paga, denominada "de beneficios", que será equivalente al 8% del total de retribuciones que componen el Salario Ordinario y Fijo de cada trabajador devengado a lo largo de la anualidad anterior.

La paga de beneficios irá siempre referida a los 12 meses vencidos del año natural que se considere. Por tanto, los trabajadores que hayan ingresado durante dicho periodo percibirán la parte proporcional que corresponde al resultado de aplicar el 8% anteriormente mencionado al total de las retribuciones que hayan devengado desde el momento de su ingreso hasta la finalización del año de referencia en concepto de Salario Ordinario y Fijo.

Artículo 59**Gastos y kilometraje**

Cuando por necesidades de servicio el personal se traslade a efectuar trabajos que impliquen pasar la noche fuera del lugar de su residencia habitual, se abonarán por la Empresa la totalidad de los gastos ocasionados y justificados.

En concepto de kilometraje en los casos en que por motivos de trabajo los desplazamientos se efectúen en vehículo de propiedad particular del trabajador, que deberá estar obligatoriamente asegurado a todo riesgo, se abonará la cantidad de 23,50 pesetas por kilómetro.

Esta cantidad será revisada anualmente, incrementándose en el mismo porcentaje en el que lo haga el índice de precios al consumo.

Artículo 60**Compensación por IT**

El trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria, en cualquiera de sus contingencias protegibles, será compensado por la Empresa, mientras pertenezca a la misma, a partir del primer día de baja, con una cantidad que, sumada a la percepción por dicho concepto de la Seguridad Social, alcance el 100% de su Salario Ordinario y Fijo, independientemente de ello, percibirá las cantidades íntegras que, con cargo a la Empresa, le correspondan por su situación familiar.

El control de la enfermedad, a efectos de reconocimiento del derecho al percibo de esta compensación, corresponde al Servicio Médico de la Empresa. En caso de no reconocerse esta percepción se informará al Comité de Empresa.

Artículo 61**Ayuda familiar**

Los trabajadores, beneficiarios o no del régimen de Protección Familiar o del régimen a extinguir del antiguo Plus o Subsido Familiar, percibirán las prestaciones que tiene establecidas la Seguridad Social por cónyuge e hijos en la cuantía y extensión legales.

CAPÍTULO V

Vacaciones, enfermedad, permisos, servicio militar y suplencias

Artículo 62

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a disfrutar 31 días naturales de vacaciones anuales, y las sustituciones a que dé lugar su disfrute se organizarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 68 sobre suplencias.

Como norma general, las vacaciones darán comienzo el día primero del mes respectivo, y su duración se calculará en función del tiempo que se vaya a trabajar y haya trabajado durante el año natural que se considere.

Al establecerse el tiempo de vacaciones en función del tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, se computarán dos días y medio de vacaciones por mes natural, contabilizándose las

fracciones como días completos. Si el trabajador causara baja antes del 31 de diciembre del año en que ya hubiera disfrutado de las vacaciones, se le descontará de la liquidación el importe de los días disfrutados de más, siguiendo la misma proporcionalidad descrita al principio de este párrafo.

Artículo 63

Los turnos de vacaciones se establecerán de mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, respetándose los siguientes principios:

- Interés de la producción.
 - Sistema de elección rotativo, contactando tres grupos que respeten el orden de antigüedad.
 - Disfrute en los meses de julio, agosto y septiembre.
 - Otros intereses de los trabajadores, tales como coincidencia de vacaciones de los miembros de su familia, adelanto o retraso de las vacaciones a otros meses diferentes de los enumerados, etcétera.
- El establecimiento de turnos convenido se publicará en cada Departamento con, al menos, 60 días naturales de antelación al comienzo del primer turno.

A las vacaciones podrán sumarse los días festivos trabajados en el supuesto de haberse acordado esa opción, con la extensión y límites previstos para esos supuestos en el artículo 55 y sin que en ningún caso perjudique el disfrute de vacaciones del resto de los trabajadores.

El personal que, excepcionalmente y por necesidades del servicio, tenga que tomar su permiso anual en meses diferentes a los previstos como normales podrá percibir, independientemente de su sueldo, la cantidad de 21.000 pesetas o disfrutar de cuatro días consecutivos más ese mismo año. La elección de una u otra alternativa corresponderá al interesado.

Artículo 64

En caso de enfermedad, maternidad, accidente, etcétera, se aplicarán las normas previstas en el artículo 60 en cuanto a remuneraciones y cálculo de las mismas.

La justificación de la enfermedad se realizará siempre mediante baja oficial firmada por el médico de la Seguridad Social, a partir del primer día.

El personal que trabaje en PRISA está obligado a recibir en su domicilio y someterse en todo caso al reconocimiento del Servicio Médico de la Empresa cuando sea requerido para ello. Asimismo deberá pasar el reconocimiento médico anual obligatorio en el centro médico que se designe.

Artículo 65**Permisos**

Se considerarán permisos reglamentarios los que se otorgan obligatoriamente por la Empresa, como son:

- 1) Por contraer matrimonio se gozará de 15 días naturales ininterumpidos, abonables, que se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia. Si esta coincidiera con día no laborable, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.
 - 2) Por alumbramiento de la esposa se concederán tres días naturales abonables, a elección del interesado.
 - 3) Por matrimonio de hijos o hermanos se concederá un día natural de permiso abonable, que habrá de coincidir con la fecha de celebración de aquel.
 - 4) Por enfermedad grave de familiar en primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad se concederán hasta dos días naturales de permiso abonables. Se considerará, en todo caso, como enfermedad grave las intervenciones quirúrgicas de los familiares de primer grado que precisen anestesia general.
 - 5) Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y hermanos se tendrán tres días naturales de permiso abonables, y un día natural de permiso abonable si el fallecimiento fuera de abuelos, cuñados, yernos, nueros y padras políticos.
 - 6) Para el cumplimiento de deberes públicos, sindicados y asistencia obligatoria a Tribunales de Justicia, salvo en los casos declarados como delictivos en una resolución judicial, se abonará el permiso de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y por el tiempo preciso para ello, según las mismas.
 - 7) Por traslado del domicilio habitual se concederá un día natural de permiso abonable.
 - 8) Para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional se concederá el tiempo máximo de 10 días al año para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de evaluación y aptitud.
 - 9) Se abonará el oportuno permiso para asistir a consulta de especialidades médicas cuando ésta haya sido dispuesta por los facultativos de la Seguridad Social, aun cuando tales especialidades no estén incluidas en el cuadro de prestaciones de esta última.
 - 10) El tiempo necesario para ser asistido por el facultativo de medicina general de la Seguridad Social, cuando la consulta no pueda ser fuera de la jornada de trabajo, se abonará dentro del límite máximo de 16 horas al año.
 - 11) La asistencia a dos revisiones audiométricas fuera de las horas de trabajo dará lugar al disfrute de un día de permiso abonable, siempre y cuando las revisiones no sean efectuadas en el Servicio Médico de la Empresa.
- Cuando el trabajador deseara realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo, en los casos previstos en el apartado 2), los permisos podrán ampliarse hasta cinco días naturales; en los previstos en el apartado 3), serán tres días, y en los contemplados en el apartado 4), el permiso también alcanzará hasta cinco días naturales, para supuestos que afecten al primero de los grupos que allí se relacionan y de dos días naturales para el segundo de dichos grupos.
- Tendrán el carácter de permisos particulares no abonables, que la Empresa procurará conceder, previo estudio del motivo y el informe preceptivo de los jefes inmediatos del solicitante, otras causas semejantes a las relacionadas anteriormente y no comprendidas en la lista de permisos reglamentarios.
- La Empresa podrá exigir los justificantes oportunos de los hechos que dan lugar a la concesión de estos permisos.

Artículo 66

Los trabajadores, durante el tiempo de Servicio Militar o de Prestación Social Sustitutoria, aunque lo efectúen como voluntarios, causarán baja dos meses más, computándose a efectos de antigüedad. Percibirán gratificaciones mensuales, fijadas en la cuantía del 100% del Salario Base. En cuanto al resto de condiciones se estará a lo prevenido en la Ordenanza de Prensa.

A quienes cumplan con sus obligaciones militares o civiles sustitutorias se les ofrecerá la posibilidad de trabajar cobrando por horas, siempre que puedan garantizar una mínima regularidad de presencia en la Empresa, definida en cada caso. A tales efectos podrán reintegrarse al trabajo cuando cuenten con permisos temporales superiores a un mes, siempre que medie la oportuna autorización militar para trabajar.

Artículo 67**Suplencias**

En aquellos equipos de trabajo en donde sea preciso efectuar suplencias con objeto de cubrir las ausencias por descanso de un día más a la semana, de acuerdo con el artículo 14, y por las especiales características del trabajo que efectúan no pueda haber lugar a recuperación, dichas suplencias se realizarán sin que ello represente recargo alguno de las retribuciones.

Todo el personal de PRISA se compromete a suplir las bajas que se produzcan por vacaciones, enfermedad o permisos de sus compañeros de trabajo, dentro de las respectivas secciones y especialidades conexas y siempre que lo permitan las exigencias de capacidad y formación profesional, sin necesidad de recurrir a la contratación de suplentes o interinos, en la medida en que esto sea posible, con la única excepción de la Sección de Cierre durante el periodo de vacaciones. Antes del día 31 de mayo de cada Departamento delimitará las posibles necesidades de personal suplente para el periodo de vacaciones.

Se entenderá que la cobertura de dichas necesidades alcanza el límite que tenga la jornada ordinaria establecida, por lo que en casos de necesidad de prolongar la suplencia fuera de ese tipo se abonará el tiempo empleado con los precios previstos para las horas extraordinarias.

La vacante producida por enfermedad, si ésta se prolongase más de 30 días, la cubrirá, provisionalmente, el trabajador más antiguo en el escalón de la categoría inferior, percibiendo la retribución correspondiente a la categoría superior desempeñada hasta que se reintegre al trabajador enfermo, volviendo en este caso, el sustituto a su puesto anterior.

En los supuestos de bajas temporales preveibles superiores a 30 días, los puestos se cubrirán eventual o interinamente con carácter inmediato, en las condiciones previstas por el Convenio, con trabajadores de la misma categoría procedentes del paro, si ello fuera posible. En el caso de que la suplencia se realice con un trabajador de menor cualificación profesional por no encontrarse uno de la categoría requerida, se dará cuenta previamente al Comité de Empresa.

Artículo 68

Los trabajadores con derecho a la reserva de su puesto de trabajo serán sustituidos por trabajadores interinos, con los siguientes condicionantes de Convenio:

- Siempre que la especialidad que quede vacante temporalmente lo permita, la sustitución del puesto concreto de trabajo la realizará un trabajador de plantilla, con objeto de que pueda perfeccionarse profesionalmente.
- La sustitución implicará el cobro de los haberes correspondientes a la categoría del sustituido, pero en ningún caso significará la consolidación de derechos adquiridos, por lo que el sustituido volverá a ocupar su anterior puesto de trabajo al retorno del titular.
- Los trabajadores interinos que se contraten con arreglo al artículo 15. 1. c) del Estatuto de los Trabajadores, pasarán a ocupar la plaza que deje vacante provisionalmente el empleado de plantilla mencionado en el anterior apartado a), con el resto de condiciones especificadas en la disposición legal referenciada.

CAPÍTULO VI**Mejoras sociales****Artículo 69****Fondo de Acción Social**

Para 1988 el "Fondo de Acción Social" tendrá una dotación total de 5.683 pesetas por persona / año (personal fijo de plantilla al 31 de diciembre de 1987: 654 personas).

La dotación para actividades culturales y recreativas (incluida la formación profesional que se desarrolle a iniciativa de los trabajadores) será de 5.012 pesetas por persona y año, que se presupuestará diferenciadamente para Madrid y Barcelona. La aplicación y distribución de gastos se llevará a cabo por una comisión paritaria elegida al efecto, integrada por representantes de la Dirección y de los trabajadores.

La dotación para actividades sindicales (gastos de la representación sindical) será de 1.671 pesetas por persona y año, y será administrada exclusivamente por el Comité Intercentros y los Comités de Centro. Este dotación no incluye los gastos en que incurra la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo con motivo de la negociación del mismo.

Las cantidades que figuran en los párrafos anteriores para 1989 tendrán un valor igual al que resulte de incrementar éstas en el IPC de 1988 más dos puntos. En el caso de que este incremento no alcance el 5% se aplicará este último porcentaje.

Artículo 70**Transporte nocturno**

La Empresa garantizará un sistema de transporte nocturno en el que se tendrá en cuenta, fundamentalmente, el traslado efectivo de los trabajadores de los turnos que tengan las horas de salida entre la medianoche y las seis de la mañana.

Mientras tanto, se mantendrá el sistema acordado en el III Convenio Colectivo.

Artículo 71**Servicio Médico**

El Servicio Médico de PRISA, como gestor de la medicina de Empresa, tendrá como misión fundamental atender las urgencias que puedan presentarse durante el trabajo, así como velar por unas satisfactorias condiciones de seguridad e higiene en el trabajo del personal y realizar los reconocimientos periódicos y de ingreso.

Durante la vigencia del presente Convenio, el Servicio Médico estará compuesto de:

- Un Médico de Empresa, que será el Jefe del Servicio Médico de acuerdo con el Reglamento de Régimen Interior del Servicio Médico de PRISA y las disposiciones legales de aplicación.
- Dos ATS.

De conformidad con lo previsto en el artículo 53 de la Orden de 21 de noviembre de 1959 y en el Reglamento de Régimen Interior del Servicio Médico de PRISA, se establecerá un horario de consulta médica y ambulatoria que no perturbe las funciones reglamentarias del Servicio Médico.

Artículo 72**Economato**

Se acuerda mantener durante la vigencia del Convenio el contrato con la Fundación Laboral Santa Clara, inscrita en el Registro de Fundaciones Laborales del Ministerio de Trabajo con el número 47. El costo no sobrepasará el precio de 60 pesetas por persona y mes, que sufrirá integración PRISA, con el límite indicado.

Artículo 73**Comité de Seguridad e Higiene**

El Comité de Seguridad e Higiene tendrá asignadas como funciones básicas la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como estudiar y proponer las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras le sean encomendadas por el Ministerio de Trabajo para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

Sus miembros serán elegidos en base a lo previsto en las disposiciones legales vigentes. Continuarán reunidos, como mínimo, una vez al mes en los locales de Servicio Médico. Eventualmente, o con carácter periódico, deberán asistir otras personas que, por el ámbito de su competencia, deban intervenir o informar en las reuniones, con voz y sin voto.

Artículo 74**Seguro de Vida**

Con independencia de la cobertura de los riesgos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que, con carácter obligatorio, se han de contratar a través de la Seguridad Social, la Empresa establecerá un Seguro Colectivo de Vida, que se aplicará a todo el personal que lo haya aceptado voluntariamente, y se basará en los siguientes supuestos:

a) Seguro principal

De fallecimiento. Modalidad temporal renovable. Se garantiza el pago de dos millones de pesetas a los beneficiarios designados, inmediatamente después de producirse el fallecimiento del asegurado, por cualquier causa.

b) Seguro de riesgos complementarios

1. De incapacidad profesional total y permanente. Se garantiza el pago de dos millones de pesetas al propio asegurado en caso de que éste sufra una invalidez profesional total y permanente que le imposibilite para ejecutar su profesión habitual.

2. De invalidez total y permanente. Se garantiza el pago de dos millones de pesetas (además de los establecidos en el punto anterior, total: cuatro millones de pesetas) al propio asegurado en caso de que éste sufra una invalidez total y permanente que le imposibilite para realizar cualquier trabajo lucrativo.

3. De fallecimiento accidental. Si el fallecimiento del asegurado tiene lugar como consecuencia o causa de un accidente, se hará entrega a los beneficiarios designados de un capital de cuatro millones como liquidación total y definitiva de sus garantías.

4. De fallecimiento por accidente de circulación. Si el fallecimiento del asegurado tiene lugar como consecuencia o causa de accidente de circulación, se hará entrega a los beneficiarios designados de un capital de seis millones de pesetas como liquidación total y definitiva de sus garantías.

La prima abonable se repartirá en la proporción del 70% a cargo de la Empresa y el 30% a cargo del trabajador.

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

En los casos de desempeño de labores informativas, la Empresa se compromete, igualmente, a cubrir los riesgos excluidos en el Seguro Complementario, en los puntos c), e) y f) del apartado 2 del artículo 3º del anexo III de la Orden Ministerial de 24 de enero de 1977, por la que se regulan los Seguros de Grupo sobre la Vida Humana.

Artículo 75**Local sindical**

El Comité de Empresa dispondrá, para el ejercicio de sus funciones sindicales, de un local.

Artículo 76**Garantías sindicales**

Se establece como Estatuto de Garantías Sindicales en PRISA al reflejado en el anexo I del presente Convenio.

CAPÍTULO VII**Clausulas finales****Artículo 77****Comisión Paritaria del Convenio**

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo.

La Comisión Paritaria estará compuesta por diez vocales, cinco designados por los Representantes del Personal y otros cinco por la Empresa. El Presidente y el Secretario serán elegidos de acuerdo con la Ley.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria del Convenio las siguientes:

- Interpretación de Convenio.
 - Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
 - Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Las decisiones se tomarán en el plazo de 10 días, contados a partir de la fecha en que le sea sometido un asunto, y los acuerdos de los que constan aquéllas serán tomados por mayoría simple. Si el acuerdo no se produjera, se remitirá lo actuado a la Audiencia Laboral que hubiere homologado el Convenio, dentro del plazo de tres días a contar desde el siguiente al de la fecha en que se hubiese adoptado la decisión.

ANEXO I**ESTATUTO DE GARANTÍAS SINDICALES**

El presente Estatuto estará vigente durante el IX Convenio Colectivo de PRISA, en las condiciones previstas en el artículo 76 del mismo, y se atenderá a las siguientes estipulaciones:

PRIMERA. La Representación de los Trabajadores de PRISA en el ámbito sindical y de contratación colectiva se articulará en los Comités de Empresa de los Centros de Trabajo de Madrid y Barcelona (Comités de Centro), elegidos conforme a la legislación vigente, y en el Comité Intercentros.

SEGUNDA. Los Comités de Centro elaborarán su propio Reglamento, remitiendo copia del mismo a la Autoridad Laboral y a la Dirección de PRISA.

TERCERA. Los Comités de Centro deberán reunirse, como mínimo, cada 15 días, o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un 10% de los trabajadoras representados. Con la Dirección de la Empresa, los Comités de Centro se reunirán, al menos, una vez por mes; no obstante ello, podrán existir reuniones de carácter extraordinario, a propuesta de la Dirección de la Empresa o de los Comités, cuando el caso lo requiera.

CUARTA. La Representación de los Trabajadores en el Comité Intercentros será de SEIS miembros, CUATRO por Madrid y DOS por Barcelona, durante la vigencia del IX Convenio, elegidos por los Comités de Centro respectivos y de entre sus miembros. No existirá representación de las Secciones Sindicales en este Comité.

El Comité Intercentros mantendrá, al menos, una reunión semestral con la Dirección de la Empresa en la que:

- Se será informado de la evolución general del sector económico de la Prensa diaria; sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción e inversiones y la evolución probable del empleo en la Empresa; sobre la situación contable de PRISA, y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- Se será informado, con carácter previo a su ejecución y cuando se refiera a ambos centros de trabajo, sobre las reestructuraciones de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, así como de las reducciones de jornada sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales; sobre los planes de formación profesional de la empresa; sobre procesos de fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa y sobre las modificaciones en la actividad empresarial.
- Acordará con la Dirección de la Empresa, previamente a la negociación colectiva, la composición y demás cuestiones formales y presupuestarias de la Comisión Negociadora de cada Convenio Colectivo. En todo caso, a dicha Comisión Negociadora asistirán en calidad de asesores, con voz, pero sin voto, los delegados de las Secciones Sindicales a nivel de Empresa que cuenten, como mínimo, con el 25% de los delegados totales en los Comités de Centro.
- El Comité Intercentros podrá formular proposiciones a la Dirección de la Empresa, que esta deberá acordar y debatir conjuntamente con los miembros del Comité.

QUINTA. Los Comités de Centro tendrán las siguientes funciones:

- Recibir información previa que afecte a su Centro de Trabajo, relativa a reestructuraciones, modificaciones de plantillas, cierres o cambios de instalaciones, etc.
- Controlar y asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social; así como el respeto de los pactos, condiciones o usos vigentes en su Centro de Trabajo, formulando, en su caso, las acciones oportunas ante los Organismos y Tribunales competentes.
- Control de la calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación del Centro de Trabajo.
- Vigilancia de las condiciones de seguridad e higiene en el Centro de Trabajo. El Comité podrá exigir de la Jefatura de Personal o, en su defecto, de los responsables localizados del Centro de Trabajo, la suspensión de la prestación del trabajo de los trabajadores afectados por el riesgo de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, comunicando, en su caso, su resolución a la Dirección y a la Autoridad Laboral.
- En materia disciplinaria, para las faltas graves y muy graves, el Comité de Centro habrá de ser oído previamente, cualquiera que sea su causa.
- Corresponds, asimismo, a los Comités de Centro el ejercicio de todas las funciones que la legislación vigente encomienda a los representantes de los trabajadores de cada Centro de Trabajo, pudiendo interponer ante los Organismos y Tribunales competentes las reclamaciones y acciones que estimen conducentes para la defensa de los intereses y derechos de sus representados.

SEXTA. Los trabajadores de PRISA tienen derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Centro, el Comité Intercentros o por un número de trabajadores no inferior al 20% de la plantilla. La asamblea será presidida en todo caso por el Comité de Centro, o Comité Intercentros, que será el responsable del normal desarrollo de la misma.

La Empresa sólo podrá oponerse a su celebración si en anteriores ocasiones se han producido alteraciones que hubieran representado daños de los que aún no hubiese sido resarcido o no se hubiese alcanzado el resarcimiento.

En cualquier caso, el Comité peticionario negociará en concreto la hora y duración estricta de la asamblea, a fin de ocasionar los menores trastornos posibles a la producción.

OCTAVA. Los trabajadores elegidos para el desempeño de un cargo público electivo o para un cargo de los sindicatos legalmente constituidos, a partir de nivel provincial, podrán optar entre solicitar la excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo por el tiempo de mandato o mantenerse en activo, pudiendo ausentarse del trabajo durante el tiempo estrictamente necesario para el desempeño de sus funciones, con el límite de 25 horas al mes, que serán retribuidas.

NOVENA. Los miembros de los Comités de Centro, así como el delegado de las Secciones Sindicales que se constituyan, podrán justificar hasta 40 horas al mes, que serán retribuidas, para atender a sus funciones representativas. Asimismo, podrán obtener hasta un total de 15 días de permiso al año, no retribuidos, y con igual finalidad. El distributo de las horas y días indicados será notificado y justificado previamente ante la Empresa.

DECIMA. La Empresa reconoce la entidad jurídica de las Secciones Sindicales que están representadas en los Comités de Centro para su actuación dentro de PRISA y, asimismo, a las Centrales Sindicales legalmente reconocidas que, en conjunto, superen en afiliados el 10% de la plantilla, por lo que respecta a su actuación dentro del local sindical, bajo la responsabilidad del Comité de Centro. A las reuniones de los Comités de Centro se asistirán, en calidad de asesor, el Delegado de cada Sección Sindical constituida y reconocida por las normas del presente Estatuto. En dichas reuniones tendrán voz, pero no voto.

UNDÉCIMA. La actuación de las Secciones Sindicales excluirá expresamente la realización de asambleas, dentro de los locales de PRISA, para fines propios de las Centrales Sindicales que representen.

La realización de otras actuaciones propias, tales como recaudación de cuotas, afiliaciones, conferencias, reuniones, etcétera, se llevará a cabo dentro del local sindical y fuera de las horas de trabajo de las personas implicadas en tales actuaciones. En lo relativo a propaganda, se estará a lo dispuesto en la estipulación duodécima.

Las Centrales Sindicales legalmente reconocidas que superen en afiliados el 10% de la plantilla y no tengan representación en los Comités de Centro deberán demostrar ante la Jefatura de Personal dicho requisito, al objeto de que se les permita su actuación en el local sindical.

Las invitaciones e personas ajenas a la plantilla de PRISA, al objeto de que participen en alguna de las actividades de las Secciones Sindicales, deberán ser autorizadas por la Dirección de la Empresa y sometidas a su consideración con una antelación de 48 horas. Las autorizaciones se concederán en casos excepcionales, a criterio de la Empresa.

Quiénes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las Organizaciones Sindicales más representativas, podrán asistir y acceder a los Centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o de conjunto de los trabajadores, previa comunicación a la Empresa, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

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

Los tabloneros de "libre expresión" se colocarán a razón de, al menos, uno por piso. Los tabloneros oficiales, que llevarán un cristal protector, serán utilizados única y exclusivamente por la Empresa (mitad izquierda mirando de frente) y por las Secciones Sindicales y Comité de Centro (mitad derecha mirando de frente), sin que en ningún caso los anuncios de una y otra se interfieran o se coloquen en el espacio reservado a la otra parte.

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

No se admitirá en ningún caso la propaganda autónoma, la propaganda anónima y la constituida de infracciones al orden jurídico vigente.

Los textos de propaganda estarán expuestos un máximo de siete días, salvo autorización en contrario, y será responsable de su retirada la entidad o persona firmante.

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

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

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

19732 *ORDEN de 8 de julio de 1988 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en grado de apelación, en el recurso contencioso-administrativo número 518/1985, promovido por la Administración Pública contra sentencia de la Audiencia Territorial de Madrid de fecha 13 de julio de 1984, en el recurso contencioso-administrativo número 744/1983, interpuesto contra Resolución de la Dirección General de la Energía de 12 de julio de 1982.*

En el recurso contencioso-administrativo número 518/1985, interpuesto por la Administración Pública contra sentencia de la Audiencia Territorial de Madrid de fecha 13 de julio de 1984, que resolvió el recurso interpuesto contra Resolución de la Dirección General de la Energía de 12 de julio de 1982, sobre recargos en el consumo de energía eléctrica, se ha dictado, con fecha 2 de mayo de 1987, sentencia por el Tribunal Supremo, en grado de apelación, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el presente recurso de apelación interpuesto por el Abogado del Estado, debemos confirmar y confirmamos la sentencia dictada el día 13 de julio de 1984 por la Sala Cuarta de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Madrid, en el recurso número 744/1983; sin hacer expresa condena de costas en segunda instancia.

Así, por esta nuestra sentencia, definitivamente juzgando, que se publicará en el "Boletín Oficial del Estado" e insertará en la colección legislativa, la pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.
Madrid, 8 de julio de 1988.-P. D. (Orden de 30 de junio de 1980), el Subsecretario, Miguel Angel Feito Hernández.

Ilmo. Sr. Subsecretario.

19733 *ORDEN de 8 de julio de 1988 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en grado de apelación, en el recurso contencioso-administrativo número 63.063/1984, promovido por la Federación Nacional de Peluqueros y Peluquerías de Señoras, contra sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 30 de diciembre de 1983, en el recurso contencioso-administrativo número 23.433, interpuesto contra denegación presunta por silencio administrativo de este Ministerio.*

En el recurso contencioso-administrativo número 63.063/1984, interpuesto por Federación Nacional de Peluqueros y Peluquerías de Señoras, contra sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 30 de diciembre de 1983, que resolvió el recurso interpuesto contra denegación presunta por silencio administrativo de este Ministerio, sobre documento de calificación empresarial para las Empresas de peluquería de señoras, se ha dictado con fecha 26 de febrero de 1987, sentencia por el Tribunal Supremo en grado de apelación, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Desestimamos el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia de la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional de fecha 30 de diciembre de 1983, dictada en el recurso número 23.433; sentencia que confirmamos, íntegramente; sin costas.

Así, por esta nuestra sentencia, que se publicará en el "Boletín Oficial del Estado" e insertará en la Colección Legislativa, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.
Madrid, 8 de julio de 1988.-P. D. (Orden de 30 de junio de 1980), el Subsecretario, Miguel Angel Feito Hernández.

Ilmo. Sr. Subsecretario.

19734 *ORDEN de 8 de julio de 1988 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en grado de apelación, en el recurso contencioso-administrativo número 64.341/1984, promovido por la Administración Pública e «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», contra sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 8 de junio de 1984, en el recurso contencioso-administrativo número 21.841, interpuesto contra Resolución de este Ministerio de 3 de febrero de 1981.*

En el recurso contencioso-administrativo número 64.341/1984, interpuesto por la Administración Pública e «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», contra sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 8 de junio de 1984, que resolvió el recurso interpuesto contra Resolución de este Ministerio de 3 de febrero de 1981, sobre establecimiento de un Centro de transformación denominado «L'Aigueta», en Crevillente (Alicante), se ha dictado, con fecha 8 de mayo de 1987, sentencia por el Tribunal Supremo, en grado de apelación, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: En el recurso de apelación número 64.341 de 1984, deducido por la Administración y por la Compañía "Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima", contra la sentencia de la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional de 8 de junio de 1984, que estimó en parte el recurso interpuesto por aquella Sociedad y anuló las resoluciones de la Dirección General de Energía de 23 de abril de 1980 y del Ministerio de Industria y Energía de 3 de febrero de 1981, que autorizaron la instalación de un centro de transformación a favor de la Cooperativa eléctrica benéfica "San Francisco de Asís", en Crevillente:

Primero.-Desestimamos el presente recurso interpuesto por el Abogado del Estado en la representación de la Administración, al que se adhirió la Sociedad Cooperativa limitada benéfica de consumo de electricidad "San Francisco de Asís", y confirmamos la sentencia apelada que anuló los actos impugnados y declaró la improcedencia de la autorización administrativa de las instalaciones a que el presente recurso se contrae.

Segundo.-Desestimamos, asimismo, el deducido por la Compañía "Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima", contra el particular del fallo que desestimó su pretensión de que fueran desmontadas las instalaciones, confirmando al efecto la sentencia apelada.

Tercero.-No hacemos expresa imposición de costas.