

TABLAS DE CATEGORIAS EN VIGOR DESDE ENERO DE 1991

Table with 8 columns: C-PI-S, CATEGORIA, S.BASE, P.EXTRA, P.COMV., P.MOCT, LOCON. B.NES, P.LINEAL, B.ANUAL. Rows include categories like TÉCNICOS, ADMINISTRACIÓN, DISTRIBUCIÓN, PUBLICIDAD, SERV. GENERALES, REDACCIÓN, TALLER, FOTOMONTAJE, CORRECCION, FOTOMECAÑICA, ROTATIVA, and CIERRE.

* EL PLUS DE NOCTURNIDAD ASCIENDE A 26.750.-PTAS/MES Y SERA ABONADO PROPORCIONALMENTE AL HORARIO TRABAJADO EN NOCTURNO SEGUN ART. 22 DEL CONVENIO COLECTIVO

26126 RESOLUCION de 9 de octubre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo para la Empresa «Información y Prensa, Sociedad Anónima» -Diario 16.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Información y Prensa, Sociedad Anónima» -Diario 16-, que fue suscrito con fecha de 20 de junio de 1991, de una parte, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,
Esta Dirección General 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, 9 de octubre de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «INFORMACION Y PRENSA, SOCIEDAD ANONIMA» -DIARIO 16

CAPITULO PRIMERO

Normas generales

Artículo 1.º Objeto.-El objeto del presente Convenio Colectivo es la regulación de las relaciones laborales, tanto sociales como económicas, entre INPRESA y sus trabajadores. Queda excluido, expresamente, el personal de distribución adscrito al Centro de trabajo de la calle Albasanz, 14 (Madrid), que seguirá rigiéndose por el Convenio franja firmado con efectos 1 de octubre de 1988.

Art. 2.º Ambito personal y territorial.-El presente Convenio afectará al personal de «Información y Prensa, Sociedad Anónima» que tenga suscrito contrato laboral con la Empresa.

El Convenio regirá en los Centros de INPRESA, a excepción del personal excluido del artículo 1.

Art. 3.º Ambito temporal y denuncia.-El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su registro en la Dirección General de Trabajo, y sus efectos tendrán carácter retroactivo al 1 de enero de 1991.

Su duración se extenderá al 31 de diciembre de 1991, considerándose prorrogado por años naturales, salvo denuncia por escrito de una de las partes, comunicándose a la otra con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su extinción.

Art. 4.º Compensación y absorción.-Este artículo será de aplicación a todos los conceptos excepto nocturnidad.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de sus conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia aplicativa si considerados en su conjunto y en cómputo anual y sumados a los mínimos legales vigentes con anterioridad a tales disposiciones superasen el nivel total retributivo, también en cómputo anual, de este Convenio. En otro caso, las condiciones económicas emanadas del presente Convenio serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual por los aumentos que en el futuro puedan establecerse en virtud de preceptos legales, convencionales o contratos individuales de trabajo.

Art. 5.º Vinculación a la totalidad.-Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente en el ejercicio de las facultades que le sean propias objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobase la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Art. 6.º Comisión Paritaria.-Se crea la Comisión Mixta que se encargará de la interpretación, vigilancia y cumplimiento de lo convenido, y que estará compuesta por:

- Representación de los trabajadores: Almudena Benito, Jesús González, Fernando Sagaseta, Carlos Candel y Fernando López.
- Representación de la Empresa: Juan Antonio Rojas, Javier Aldea y Eugenio García Isidro.

A falta de algún miembro designado en esta Comisión, o todos, por imposibilidad manifiesta de comparecencia, serán sustituidos por otros miembros del Comité de Empresa, y en cuanto a la parte económica, por las personas que designe la Dirección.

CAPITULO II

Condiciones de trabajo

Art. 7.º Condiciones de la Redacción.-Consejo de Redacción: Mientras no se constituya la Comisión negociadora para la elaboración de un Estatuto de Redacción, ejercerá sus funciones el Comité de Empresa. A estos efectos, y siempre que la representación de la Empresa y del Comité de Empresa lo consideren necesario, comparecerá a las reuniones el Director de Diario 16.

La Dirección no podrá obligar a los Redactores a escribir contra sus principios morales o ideológicos. Los Redactores tendrán derecho a retirar sus firmas de aquellas informaciones cuyo contenido fuera modificado por los superiores.

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

Detención gubernativa: Cuando el trabajador sea detenido por y ejerciendo su profesión para la Empresa, aun fuera de su trabajo e incluso con desconocimiento de la misma, ésta se compromete a seguir abonándole el total de los salarios y devengos extraordinarios durante el plazo de su detención hasta el momento de su reincorporación a su puesto de trabajo y proporcionarle los servicios jurídicos necesarios para su defensa, así como las fianzas correspondientes, siempre que se cumpla lo establecido por las normas de seguridad.

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

Art. 8.º *Régimen de contratación.*—Además del personal fijo de plantilla, que está afectado por este Convenio, los trabajadores de la Empresa podrán estar vinculados a la misma de acuerdo con cualquiera de los sistemas contractuales que la legislación vigente contemple en cada momento.

Art. 9.º *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo, dentro de las normas y orientaciones de este Convenio y las disposiciones legales, es facultad de la Dirección de la Empresa, respetándose los artículos 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa adecuará su funcionamiento orgánico de acuerdo con la actividad que debe desarrollar, determinando los cupos de personal necesario en cuantas especialidades sean precisas, así como los escalafones jerárquicos dentro de la organización y las diferentes categorías profesionales.

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

Art. 10. *Lugar de trabajo.*—Se corresponde con los Centros de trabajo dados de alta como tales por «Información y Prensa, Sociedad Anónima».

En consecuencia, cada empleado queda, inicialmente, destinado a un Centro de trabajo, quedando entendido y aceptando la obligatoriedad de su presentación, a la hora de inicio del turno de trabajo, en aquellos colectivos que lo tengan definido.

Art. 11. *Jornada, horario y turnos.*—La jornada laboral y los turnos serán los habituales establecidos en cada departamento.

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

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

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

Exclusivamente para los trabajadores del Taller, cuando su día fijo de descanso semanal coincida con un festivo inhábil, se compensará éste con otro día de descanso, no pudiéndose disfrutar como día de vacaciones por festivos ni sábados ni domingos.

Régimen de libranzas: Se establecen las siguientes libranzas:

- Redacción disfrutará de un día de libranza semanal.
- Servicios generales y talleres disfrutarán de un día de libranza quincenal.
- Administración, Publicidad y Circulación, las condiciones generales actuales.

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

En Redacción, las fiestas disfrutadas no serán absorbidas por la libranza semanal hasta un máximo de siete veces al año. Las fiestas trabajadas serán compensadas con 1,75 días de descanso como es práctica habitual.

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

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

El trabajador que esté realizando estudios oficialmente reconocidos podrá solicitar una reducción de su jornada de trabajo de hasta un tercio de la misma, con la disminución salarial equivalente.

Igualmente para la realización de exámenes se tendrá derecho a una licencia retribuida por el tiempo de los mismos.

Art. 12. *Vacaciones.*—Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a treinta días naturales de vacaciones o su parte proporcional al tiempo trabajado, que serán disfrutadas preferentemente en los meses de verano, incluso el primer año, siempre que por parte de la Empresa sea posible.

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

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

Asimismo se establece una semana adicional de vacaciones, contada por días naturales, para las siguientes secciones:

- Talleres, Cierre, Redacción y Servicios Generales.
- Administración, Circulación y Publicidad disfrutarán la semana adicional de vacaciones necesariamente en Semana Santa o Navidad, según se establezca en cada caso.

Asimismo, dichos trabajadores (Administración, Circulación y Publicidad) disfrutarán de una semana más de vacaciones, contada por días naturales, en semana que obligatoriamente contenga una fiesta entre lunes y viernes. Los trabajadores que lo deseen pueden cambiar esta semana por tres días laborables, previa autorización del Director del departamento.

Las semanas adicionales de vacaciones para su disfrute no podrán adicionarse entre ellas ni a las vacaciones ordinarias en ningún supuesto.

Art. 13. *Provisión de vacantes y nuevos puestos de trabajo.*—Ingreso para todas las plazas vacantes en la Empresa, salvo Redacción, Publicidad y técnicos: Tendrán prioridad los de la categoría inferior al puesto a cubrir y, en igualdad de condición, se tendrá en cuenta la antigüedad. Será norma de obligado cumplimiento no estar realizando ningún otro trabajo objeto de cotización a la Seguridad Social. En todas las secciones se deberá dar cuenta al Comité de Empresa de las vacantes a cubrir y de las condiciones que se requieren.

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

El Comité de Empresa remitirá un informe con la opinión del Jefe de Sección y de los trabajadores de la misma, sólo en caso de ascensos.

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

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

En cualquier caso, será requisito previo un examen de selección, en caso de nuevas incorporaciones y ascensos.

Art. 14. *Trabajos de superior e inferior categoría.*—1. El trabajador que, con aprobación expresa de la Dirección, realice funciones de categoría superior a las que corresponden a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

2. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realiza.

3. En caso de ascenso, y una vez producido éste, pasados los tres meses en el puesto de categoría superior, la Empresa deberá optar entre volverlo a la categoría anterior o darle la que está desempeñando en ese momento.

Art. 15. *Desplazamientos.*

Kilometraje: 29 pesetas/kilómetro.

Diets: Se podrá optar previamente por el sistema de dietas o por el de gastos justificadas. Si se opta por el sistema de dietas, éstas serán de:

Dieta nacional: 9.063 pesetas/día (incluye hotel).

Media dieta: 4.532 pesetas/día.

Dieta extranjero: 113 dólares USA (más hotel).

Gastos de locomoción a cargo de la Empresa.

Art. 16. *Sanciones.*—El régimen disciplinario se sujetará a la legislación vigente en cada momento. En caso de amonestación será informado el Comité de Empresa y en los de despido o sanción que implique suspensión de empleo y sueldo, y antes de que sean aplicados, el Comité deberá ser informado por la Empresa de los motivos que le llevan a esta determinación.

A petición del Comité, la sanción quedará en suspenso hasta que el mismo esté debidamente informado por un máximo de quince días, en caso de suspensión de empleo y sueldo o despido.

CAPITULO III

Condiciones económicas

Art. 17. *Salario convenio.*—Se entiende por salario la cantidad bruta que, con carácter ordinario y fijo, percibe el trabajador por todos los conceptos.

La totalidad del salario deberá figurar en la nómina. No forman parte del salario la ayuda familiar ni otras prestaciones sociales.

La subida salarial para 1991 será del 5,5 por 100.

Art. 18. *Plus nocturnidad.*-Se aplicará a los trabajadores que realicen su jornada entre las veintidós y las seis horas, siendo dicho plus del 20 por 100 del salario base de la Ordenanza de Prensa, plus convenio y plus actividad.

En la sección de Redacción, las categorías de convenio superiores a Redactor cobrarán el plus que corresponda a un Redactor. Si la mitad o más de la jornada se realiza en período nocturno, el plus se percibirá como si toda la jornada se hubiese ejecutado en turno de noche.

Art. 19. *Plus antigüedad.*-El importe será de 3.108 pesetas, abonable por trienios o quinquenios.

Art. 20. *Gratificaciones reglamentarias.*-Como parte integrante de su salario, los trabajadores de «Información y Prensa, Sociedad Anónima», tendrán derecho a la percepción de las siguientes pagas extraordinarias:

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

b) Paga de diciembre: Se percibirá antes del 24 de diciembre y será equivalente al salario ordinario y fijo que el trabajador haya devengado el mes anterior.

Ambas pagas estarán referidas al semestre anterior a su devengo y por el tiempo trabajado en dicho período, que será el que califique su totalidad. En el caso de que el trabajador haya prestado sus servicios a la Empresa durante un período inferior, la retribución será proporcional al tiempo trabajado. Las pagas de beneficios del 8 por 100 y media paga del último trimestre se modifican y quedan englobadas en dos pagas de importe ordinario, abonables los meses de noviembre y marzo. Los períodos de devengo de dichas pagas serán de 1 de diciembre a 30 de noviembre y de 1 de enero a 31 de diciembre, respectivamente, siendo la paga de marzo del mismo importe de los meses del período de devengo que dan derecho a su abono.

Art. 21. *Servicio Militar.*-Los trabajadores durante el Servicio Militar, aunque lo efectúen voluntarios, o prestación social sustitutoria, causarán baja temporal y se les respetará la plaza en este período y dos meses más, computándoseles el tiempo a efectos de antigüedad y aumento salarial.

La remuneración durante el período militar se establece en el 75 por 100 del salario base de la Ordenanza de Prensa. Cuando el trabajador tenga familiares a su cargo reconocidos en la cartilla de la Seguridad Social percibirá el 100 por 100 de dicho salario base. El Comité de Empresa podrá solicitar esta aplicación cuando el trabajador, aun no reuniendo este requisito, se considere que se encuentra en una situación especial y siempre que puedan ser comprobadas estas circunstancias.

Art. 22. *Plus de prolongación de jornada y plus de jornada partida.* Plus de prolongación de jornada: Importe, 49.267 pesetas/mes.

Plus de jornada partida: Sólo lo percibirá el personal que, teniendo jornada diaria ininterrumpida, parte su jornada en horario de mañana y tarde, a petición de la Empresa. Importe: 38.062 pesetas/mes.

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

Art. 23. *Libre disposición.*-Importe: 63.900 pesetas brutas por 14 pagas durante 1991. Percibirán, además, en el momento del abono de atrasos convenio, si se producen, la cantidad de 900 pesetas brutas mensuales, contando desde el 1 de mayo de 1991.

Art. 24. *Séptimo Día.*-Todos los trabajadores de la Redacción que desarrollen su jornada de trabajo en sábado percibirán, cualquiera que sea su categoría, excepto Redactor Jefe adjunto, Redactor Jefe, Subdirector y Director adjunto, que no percibirán cantidad alguna, por sábado trabajado las siguientes cantidades: 17.040 pesetas desde el 1 de mayo. Percibirán además en el momento del abono de atrasos del convenio, si se producen, la cantidad de 240 pesetas brutas por séptimo día trabajado, contando solamente los realizados desde el 1 de mayo de 1991.

Los trabajadores de Taller (preimpresión) con categoría igual o inferior a Oficial primera Taller que realicen su jornada a tiempo completo, si trabajan durante seis días seguidos, incluyendo así sábado y domingo, percibirán la cantidad de 11.500 pesetas brutas.

Los trabajadores de Taller (preimpresión) que realicen su jornada a tiempo completo con categoría igual o inferior a Oficial primera Taller que realicen seis días de trabajo a la semana, siendo uno de ellos sábado o domingo, percibirán por sábado o domingo trabajado la cantidad de 5.000 pesetas brutas desde el día 1 de octubre de 1991. Dicha cantidad será la misma para 1992 y no se añadirá en ningún caso a las 11.500 pesetas por trabajo en sábado y domingo.

Anexo:

a) El Comité de Empresa se compromete a no plantear conflicto colectivo por el Séptimo Día durante la vigencia del Convenio Colectivo 1991.

b) En 1992 se planteará el tema de Séptimos Días para toda la plantilla afectada, dentro del marco negociador del Convenio Colectivo 1992.

c) Durante 1991, los Séptimos Días no se devengarán en las pagas extras, vacaciones, ni por baja de la Empresa, sea cual sea la causa que la provoque.

d) Debido a las circunstancias excepcionales de los trabajadores de Cierre, esta sección no se verá afectada por el anexo, en espera del dictamen de Magistratura acerca de su demanda particular.

Art. 25. *Horas extraordinarias.*-La representación de los trabajadores y de la Empresa acuerda, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, que, dada la naturaleza de la actividad del sector, todas las horas extraordinarias que se realicen en INPRESA posean las características de estructurales, voluntarias para el trabajador, que se definen en el artículo 2 del Real Decreto.

Hora extra diurna: 2.491 pesetas.

Hora extra nocturna: 2.718 pesetas.

Hora extra festiva: 3.058 pesetas.

En Administración serían de: 2.378 para Auxiliares administrativos, 2.491 para Oficiales segunda y 2.813 para Oficiales primera.

Art. 26. *Plus material fotográfico.*-Aquellos periodistas gráficos que la Empresa no les proporcionara el material fotográfico necesario para desarrollar su labor y se vieran en la obligación de comprar ellos mismos dicho material percibirán una compensación de 27.000 pesetas brutas mensuales, abonables en 12 pagas, entendiéndose que dicha cantidad es una percepción no salarial, por lo que no estará sujeta a cotización de Seguridad Social. En el supuesto de que la Empresa dote a su personal del material necesario para desarrollar sus funciones, dicha cantidad dejaría de abonarse.

Art. 27. *Cláusula de Revisión Salarial.*-Para garantizar durante la vigencia del Convenio el poder adquisitivo de los salarios, la cláusula de revisión salarial será de un punto sobre el IPC real 1991.

Art. 28. *Pago de haberes.*-El pago de haberes se efectuará a través de la Empresa en cuenta corriente o libreta de ahorro, a nombre del empleado, en cualquiera de las agencias, sucursales o corresponsalías de la Entidad de ahorro o bancaria que, de las localidades de su residencia, indique personalmente; en el bien entendido que estos ingresos deberán estar a disposición del interesado antes del último día de cada mes o de la última fecha señalada para la percepción de las gratificaciones reglamentarias.

El trabajador, una vez que le sea abonada la paga correspondiente en la Entidad de crédito designada por él, tendrá la obligación de firmar el correspondiente recibo de nómina, siempre que en el mismo figure la cantidad realmente abonada, y con independencia de posibles discrepancias en los conceptos o en las cuantías que figuren, por las que podrá reclamar oportunamente.

CAPITULO IV

Temas sociales

Art. 29. *Jubilación:*

a) Al colectivo comprendido entre los cincuenta y cinco y los sesenta y cinco años o más al 1 de mayo de 1987 se les abonará un premio de jubilación por una cuantía de 3.485.000 pesetas por una sola vez, siendo dicha cuantía revalorizable hasta el momento de producirse la jubilación efectiva del trabajador en la Empresa, bien con el IPC acumulado o con los incrementos salariales pactados en Convenio, según resulte más beneficioso para el trabajador.

b) Para el resto del colectivo de trabajadores que estuvieran en plantilla a la firma del Convenio 89-90, excepto los del apartado c), la jubilación se producirá a la edad reglamentaria, con el compromiso de la Empresa de completar el 100 por 100 del salario real. Para este segundo colectivo, la Empresa y el Comité constituirán una Comisión que elabore una propuesta alternativa en el plazo máximo de duración del presente Convenio.

c) Todas las incorporaciones posteriores al 1 de mayo de 1987 quedarán excluidas de lo establecido en los párrafos a) y b) del presente artículo.

Art. 30. *Excedencia.*-Las excedencias de todo el personal de la Empresa podrán ser voluntarias o forzosas, de acuerdo con lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Prensa y el Estatuto de los Trabajadores, en ningún caso darán derecho a la percepción de sueldo o salario en tanto en cuanto el trabajador no se reincorpore al servicio activo de la Empresa, respetándose el nivel salarial de la categoría en el momento de la reincorporación. El Comité de Empresa tendrá conocimiento de todas las excedencias. La excedencia voluntaria no computará a efectos de antigüedad ni aumentos por año de servicio, pero si computará a estos efectos la excedencia forzosa:

a) En la excedencia voluntaria la readmisión será inmediata cuando la misma no sea superior a seis meses. Pasado el plazo, y hasta dos años y medio, la Empresa deberá readmitirle en un plazo máximo de seis meses desde la solicitud de reincorporación. Cuando la excedencia sea superior a los dos años y medio, la readmisión se efectuará cuando hubiese vacante similar a la función anteriormente desarrollada.

Con carácter excepcional, en caso de solicitud de excedencia voluntaria por ampliación o perfeccionamiento de estudios reconocidos oficialmente, el interesado volverá automáticamente a reincorporarse a la Empresa a la finalización de los mismos, a un puesto de igual o similar categoría.

Para la concesión deberá solicitarse con un mes de antelación y presentar la documentación acreditativa de los estudios que vayan a realizarse. Para solicitar una nueva excedencia por este motivo deberá cubrirse un nuevo periodo de un año de servicio efectivo en la Empresa.

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

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

Art. 31. *Licencias.*—Las licencias previstas en la legislación laboral en caso de fallecimiento o alumbramiento se ampliarán hasta un máximo de cinco días para los familiares de primer grado. En caso de traslado de vivienda habitual, el trabajador tendrá derecho a un día de licencia. Para los casos de boda de familiares de primer o segundo grado de consanguinidad, el trabajador tendrá derecho a un día de licencia, siempre que dicho acontecimiento coincida con su jornada de trabajo. La Empresa facilitará las libranzas adecuadas en los demás tipos de actos de estas características (bautizos, comuniones, etc.) siempre que coincida con la jornada laboral y se notifique con quince días de antelación para poder hacer la sustitución oportuna, no teniendo para este caso la consideración de permiso retribuido.

Art. 32. *Enfermedad y accidentes.*—En caso de baja por accidente de trabajo, enfermedad o invalidez todo el personal de la Empresa percibirá el 100 por 100 de su salario, equivalente a la cantidad cobrada el último mes. El Comité recibirá mensualmente los partes administrativos de baja para vigilar la disminución del absentismo y cooperar en su erradicación.

Conforme a la legislación vigente, los trabajadores vendrán obligados a presentar, dentro del plazo de cinco días, los partes de baja y alta por enfermedad o accidente, cualquiera que sea su causa. Los ejemplares del parte de confirmación o de continuidad deberán ser presentados en el plazo de dos días.

Puede ser causa de suspensión del complemento el no cumplir los requisitos de la Seguridad Social o eludir la visita del servicio médico determinado por la Empresa.

La Empresa se reserva en todos los casos la facultad de poder exigir a los trabajadores afectados se sometan al reconocimiento del facultativo que determine la Dirección.

Art. 33. *Seguro de vida y accidente.*—La Empresa ha contratado, con cargo a la misma, un seguro de vida y accidentes que cubra tales contingencias a todo el personal incluido en el presente Convenio, debiendo el asegurado cumplir los requisitos que establece la Compañía aseguradora. El capital asegurado será el siguiente, según los casos:

Por muerte o incapacidad permanente total para la profesión habitual: 3.300.000 pesetas.

Por muerte en accidente: 6.600.000 pesetas.

Por muerte en accidente de circulación: 9.900.000 pesetas.

Las antedichas coberturas son válidas en cualquier circunstancia de lugar y tiempo con independencia de que el hecho causante tenga relación o no con el trabajo, mientras esté en situación de alta en la Seguridad Social a cargo de INPRESA.

Art. 34. *Reconocimiento médico.*—La Empresa llevará a cabo, por el personal sanitario adecuado, revisión a todo el personal de plantilla cada año. Este reconocimiento médico anual tendrá carácter obligatorio para todos los trabajadores. Se atenderán de forma especial aspectos clínicos oftalmológicos, dado el carácter de trabajo que se realiza en la Empresa.

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

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

CAPITULO QUINTO

Garantías sindicales

Art. 35. *Comités de Empresa.*—Miembros del Comité de Empresa: Los Miembros del Comité de Empresa gozarán de los derechos

sindicales que les conceden las leyes vigentes. La Empresa facilitará al Comité de los trabajadores el servicio de Secretaría, espacios y locales para que puedan cumplir sus funciones.

Derechos del Comité de Empresa:

- El Comité de Empresa deberá ser informado detalladamente en la primera semana de cada trimestre natural de la situación económica de la Empresa: Costos, ventas, inversiones, planes futuros, ingresos, etc.
- Derecho a disponer anualmente del Balance, Cuenta de Resultados, la Memoria, y cuantos documentos se den a conocer a los socios de la Empresa.
- Derechos de información y consulta previa respecto de los estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- Derecho a recabar de la Empresa el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente se utilicen.
- Derecho a ejercer una función de vigilancia sobre:

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

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

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

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

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

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

Centro de trabajo de Madrid: Treinta horas mensuales.

Centro de Sevilla: Quince horas mensuales.

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

Art. 36. *Sección sindical.*—Se entiende por sección sindical de la Empresa, aquéllas secciones de los Sindicatos reconocidos que cuenten con un número de afiliados superior al 10 por 100 de los trabajadores de la Empresa.

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

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

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

El Centro de trabajo de Sevilla tendrá un delegado sindical.

Art. 37. *Asambleas.*—El derecho de asamblea o reunión podrá ejercerse con las siguientes características:

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

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

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

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