

ANEXO SOBRE VACACIONES

Para la elección de vacaciones, en cada departamento, a partir de 1990, se tendrá en cuenta el siguiente sistema de puntuación por cada día de vacaciones:

- del 8 de enero al 28 de febrero y del 1 de noviembre al 22 de diciembre: 0 puntos.
- del 1 de marzo al 31 de mayo (excluida Semana Santa, anterior y posterior) y del 1 al 31 de octubre: 1 punto.
- semanas anteriores y posteriores a la Semana Santa, del 1 al 30 de junio y del 1 al 30 de septiembre: 2 puntos.
- del 1 al 31 de julio: 3 puntos.
- Semana Santa, del 1 al 31 de agosto y del 23 de diciembre al 7 de enero: 4 puntos.

Tendrá preferencia para elegir la totalidad del período de vacaciones en el año actual, el empleado con menor puntuación acumulada durante el año anterior. Elegirá, en segundo lugar, el empleado que haya obtenido la segunda mejor puntuación, y así sucesivamente.

Este sistema entrará en vigor para la elección de vacaciones en 1991, basándose en la puntuación obtenida, según las vacaciones realizadas en 1990.

Una copia del plan de vacaciones se entregará a los Delegados de Personal.

En caso de que alguna petición sea denegada, resolverá la Comisión Paritaria.

ANEXO SOBRE LA REVISIÓN PARA EL AÑO 1991

Para el año 1991, se establecen los siguientes acuerdos:

1. Se establece un incremento del 6 por 100 sobre el sueldo base mínimo del año 1990, al 31 de diciembre.
2. Asimismo, se establece un incremento lineal, por productividad y por categorías profesionales, de las siguientes cuantías:
 - Categorías A, B y C: 2.500 pesetas.
 - Categorías D, E, G y H: 3.000 pesetas.
 - Categorías F y F1: 4.000 pesetas.
3. La prima por comida, establecida en el artículo 25, queda fijada, para 1991, en 775 pesetas.
4. La compensación establecida en el artículo 35, para los empleados que presten sus servicios en el Aeropuerto de Madrid, se regirá por el siguiente acuerdo:

- Quienes utilicen los autobuses públicos, percibirán el coste de los billetes desde la ciudad al Aeropuerto y viceversa.

- Quienes utilicen medios propios de transporte, percibirán la cantidad de 500 pesetas por día trabajado.

18294 RESOLUCIÓN de 30 de junio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio colectivo de la Empresa «Ediciones Panorama, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «Ediciones Panorama, Sociedad Anónima» que fue suscrito con fecha 11 de mayo de 1992 de una parte por los 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 de dicho 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, a 30 de junio de 1992.- La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «EDICIONES PANORAMA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.-El presente Convenio afecta a todos los centros de trabajo que actualmente posee o puedan crearse por la empresa «Ediciones Panorama, Sociedad Anónima».

Art. 2.º *Ámbito personal*.-Quedan comprendidos dentro del ámbito del Convenio todos los trabajadores fijos y eventuales que presten sus servicios por cuenta de «Ediciones Panorama, Sociedad Anónima» en sus centros de trabajo.

Art. 3.º *Ámbito funcional*.-Las normas del presente Convenio afectarán a todos aquellos trabajos desarrollados por la empresa «Ediciones Panorama, Sociedad Anónima».

Vigencia, prórroga, revisión y rescisión

Art. 4.º *Vigencia*.-El presente Convenio entrará en vigor desde el día de su firma, surtiendo efecto los acuerdos contenidos en él desde el día 1 de enero de 1992 hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Art. 5.º *Prórroga*.-Al cumplir la vigencia del presente Convenio, de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes, con al menos un mes de antelación, se entenderá prorrogado el presente Convenio por anualidades, de acuerdo con el apartado segundo del artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 6.º *Rescisión*.-La denuncia del Convenio, que se menciona en el artículo 5.º, se deberá realizar por escrito en el plazo que en el mismo se determina y de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido según el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Si las deliberaciones del futuro Convenio se prolongaran más allá del 31 de diciembre de 1993, se entenderá prorrogado este Convenio provisionalmente hasta la finalización de la negociación, tanto en su parte normativa como en su contenido obligacional.

Art. 7.º *Seguimiento*.-De acuerdo con el artículo 85.d) del Estatuto de los Trabajadores, se nombrará una Comisión de Seguimiento para todas las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio colectivo. La Comisión de Seguimiento estará específicamente encargada de resolver cualquier diferencia entre los trabajadores y la Empresa sobre la interpretación del presente Convenio. Estará compuesta por dos representantes de la Empresa y dos de los trabajadores.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 8.º *Promoción, ascensos, ingresos y cambios*.-1. *Promoción dentro de la propia función del departamento*. Cualquier trabajador con más de dos años de permanencia en su sección o departamento y mismo puesto de trabajo, que desee completar sus conocimientos y formación con vistas a solicitar ascenso de categoría dentro del organigrama establecido en su departamento (excluidas las de jefatura), deberá comunicarlo por escrito a la dirección de la Empresa, la cual elaborará un plan de formación dentro del departamento con el fin de que el interesado pueda desarrollar su trabajo actual y adquirir los nuevos conocimientos. Este período de prácticas será de seis meses y, al finalizar, la dirección de la Empresa, con el informe positivo del jefe de sección o departamento y de los delegados de personal, procederá al ascenso del trabajador, en el momento de producirse la primera vacante. En caso de informe negativo deberán transcurrir al menos seis meses hasta que el interesado pueda solicitar un nuevo período de formación. El período de aprendizaje no se considerará «trabajo de categoría superior» y, por consiguiente, no se modificarán las condiciones salariales.

2. *Promoción con cambio de función o departamento*. Cualquier trabajador con más de tres años de antigüedad en su puesto de trabajo que desee cambiar de departamento, o de función profesional dentro de su departamento, deberá comunicarlo por escrito a la dirección de la Empresa, detallando el puesto a que desea acceder y el nivel de formación y conocimientos que posee. La dirección de la Empresa, con el informe de los delegados de personal, evaluará si el candidato tiene los conocimientos y titulación mínima requerida para el nuevo puesto. En caso positivo, su petición se tendrá en cuenta para la cobertura de vacantes o nuevas plazas.

3. *Vacantes y nuevos puestos de trabajo*. Siempre que se produzca una vacante hasta jefe de sección o similar o sea preciso cubrir nuevos puestos de trabajo, se comunicará a todo el personal de la Empresa y a los delegados de personal, con una antelación mínima de quince días para cubrir el puesto por medio de un aviso en el tablón de anuncios en el cual deberán figurar los siguientes requisitos:

- a) Conocimientos que se exigen y titulación requerida.
- b) Categoría dentro de la Empresa del puesto a ocupar con definición de las funciones a desempeñar.
- c) Salario bruto a percibir.
- d) Criterio de selección. En el caso de trabajos manuales, o que se puedan evaluar mediante pruebas escritas, se detallará el programa de los mismos y la composición del tribunal calificador. Para los trabajos intelectuales el criterio será de selección mediante entrevista personal.

4. *Normas para cubrir plazas*. Para cubrir vacantes o nuevas plazas se tendrán en cuenta las siguientes normas:

a) Tendrán siempre preferencia, tanto al efectuar las pruebas de ingreso como para cubrir las vacantes, los empleados de la Empresa, sea cual fuere su categoría.

b) A la misma puntuación tendrá preferencia el trabajador de más antigüedad en la Empresa.

c) En caso de no existir peticiones por parte de los empleados o no reunir los mismos los requisitos exigidos para la vacante o nueva plaza, a juicio del Tribunal Calificador, la Empresa podrá cubrir la misma con personal ajeno, mediante contratación libre.

d) La presentación de solicitudes llevará implícita la aceptación de todas las condiciones, tanto de contratación como salariales, que se ofrezcan para el puesto.

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 maliciosa producirá la anulación del contrato de trabajo.

5. Tribunal Calificador. El Tribunal Calificador de las pruebas a realizar para cubrir los puestos de nueva creación o vacantes estará compuesto por los siguientes miembros:

- Dos miembros elegidos por la Empresa.
- Un miembro elegido entre los trabajadores, que ocupe categoría igual o similar a la del puesto a cubrir.
- Un representante de los delegados de personal.

Para que el candidato obtenga la calificación de apto será necesario, al menos, el aprobado de tres miembros del Tribunal Calificador. El resultado de las pruebas se hará público en el tablón de anuncios en un plazo máximo de siete días.

Art. 9.º *Contratación y periodo de prueba.*— Toda persona que sea admitida para trabajar en «Ediciones Panorama, Sociedad Anónima», firmará un contrato de trabajo en donde se recojan los requisitos exigidos por la ley para los contratos escritos.

En caso de vacante de algún puesto de trabajo con contrato indefinido, sea cual fuere la causa de la vacante, éste deberá cubrirse en el plazo máximo de tres meses con personal con el mismo tipo de contrato no pudiendo ser sustituido por ninguna causa por trabajadores con contrato temporal.

En caso de nuevas incorporaciones por creación de nuevos puestos de trabajo la Empresa está facultada para realizarlas mediante contratos temporales de Fomento al Empleo, por un mínimo de un año y un máximo de dos, incluidas renovaciones. Si quince días antes de la fecha de finalización del contrato éste no se hubiera denunciado, se considera prorrogado por tiempo indefinido.

La contratación en su modalidad de prácticas, se efectuará de acuerdo con lo previsto en la Ley y siendo el periodo máximo de permanencia en esta situación de un año.

El número de contratos temporales del personal que compone la plantilla no podrá exceder en ningún caso del 18 por 100 de la misma. En el caso de contratos por obra, la Empresa informará a los delegados de personal, una semana antes de que éstos se lleven a cabo, sobre el tipo de trabajo y su duración.

Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba y de acuerdo con los siguientes criterios:

- A) Tres meses de prueba para los técnicos titulados.
- B) Dos meses de prueba para las demás categorías, excepto los no cualificados.
- C) Quince días de prueba para los no cualificados.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse unilateralmente a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, con un preaviso para los casos A y B de quince días de antelación a la expiración de dicho periodo de prueba, y de siete días en el caso C.

En tales circunstancias, ninguna de las partes tendrá derecho a indemnización si no se acuerda por escrito lo contrario. En todo caso, las situaciones de incapacidad laboral transitoria (ILT), servicio militar o prestación social sustitutoria interrumpen el cómputo de duración del periodo de prueba. De dichas peculiaridades se dará conocimiento al candidato en el momento de la admisión y antes de la firma del contrato.

Su tramitación se atenderá a lo dispuesto en la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación y a la legislación que se pudiera promulgar posteriormente.

Art. 10. *Rescisión de contrato.*— Todo trabajador que resuelva rescindir su contrato de trabajo o relación laboral con la Empresa, salvo en caso de enfermedad debidamente acreditada, deberá notificarlo por escrito a su jefe inmediato así como al servicio de personal de la Empresa, con el plazo de quince días de preaviso.

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

Art. 11. *Plantilla.*— La plantilla de la Empresa se rige por los siguientes criterios:

A) Cada área de la Empresa tendrá definida su plantilla, la cual no será modificada mientras no se alteren sustancialmente las condiciones existentes en la actualidad.

B) No se podrá movilizar geográficamente al personal de su puesto de trabajo sin haber llegado a un acuerdo mutuo entre dicho trabajador y la Empresa, siendo preceptivo el informe de los delegados de personal. En el caso de que tengan que producirse cambios de personal de una sección -o departamento- a otra, la Empresa deberá explicar a los representantes de los trabajadores las razones que motiven dichos cambios, siempre y cuando sea requerido por éstos.

C) Las reestructuraciones internas de cada área podrán modificar el número de trabajadores de la misma, pero no el número de puestos globales de la Empresa. No obstante, para la aplicación de este apartado será preceptivo el cumplimiento del apartado B de este artículo.

D) La contratación temporal destinada a cubrir suplencias o tareas temporales determinadas no se considera como modificación de plantilla.

Art. 12. *Adaptación del personal.*

A) Se entiende por trabajador con capacidad disminuida a aquel que deja de estar en condiciones psíquicas o físicas 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 asesoramientos 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 una pérdida de retribución.

B) En el caso de que un 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 las materias que se designen por la Empresa, oídos los delegados de personal.

Los trabajadores afectados no perderán la categoría y retribución alcanzados.

Jornada laboral y horario de trabajo

Art. 13. *Jornada laboral.*— La jornada de trabajo con carácter general será de 35 horas semanales durante cinco días, de lunes a viernes y de acuerdo con lo legalmente autorizado.

Art. 14. *Horario de trabajo.*— El horario de trabajo de la jornada será el actualmente establecido. Cualquier modificación de este horario estará sujeta a lo que establecen las disposiciones legales con participación de los delegados de personal.

Art. 15. *Jornada continua de verano.*— De forma general, todo el personal de la Empresa, excepto los afectados por servicios especiales, disfrutará de la jornada intensiva de verano en las fechas comprendidas entre el 15 de junio y el 30 de septiembre.

El personal de administración realizará una jornada con un horario desde las ocho horas hasta las quince horas.

Art. 16. *Régimen de redacción.*— Dadas las características del trabajo de los periodistas, el señalamiento de horarios, tareas y control de asistencia es de la exclusiva competencia del Director de la publicación. No obstante, los cambios sustanciales de horarios y jornadas serán por necesidades informativas, éstos se comunicarán mediante informe a los delegados de personal, con los cuales se estudiará la viabilidad de los cambios de que se traten.

Al no permitir la naturaleza de la profesión periodística determinar un horario de trabajo, los miembros de la redacción tendrán asignado un horario básico, que es aquel en el que normalmente presta sus servicios.

Vacaciones, permisos, licencias y excedencias

Art. 17. *Vacaciones.*— Los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones retribuidas. Además, se dispondrán de siete días naturales complementarios.

No podrá iniciarse el disfrute de las vacaciones en domingo, festivo ni en día que coincida con el descanso semanal del trabajador o en el disfrute de sus días festivos acumulados.

Art. 18. *Compensación de festivos.*— El personal que se vea obligado a efectuar trabajos en sábados, domingos y festivos, se verá compensado a razón de dos días de vacaciones por cada día festivo trabajado, a disfrutar dentro de los noventa días siguientes a la realización del trabajo.

Estos días de permiso podrán ser acumulativos.

Excepcionalmente, la compensación podrá ser económica a razón de 1,5 días de salario por festivo, sábado o domingo trabajado previa

petición del trabajador. Dado su carácter excepcional, el total trimestral de festivos pagados no podrá exceder del 25 por 100 respecto al total de los días festivos trabajados.

Art. 19. *Permisos y licencias.*—Todo trabajador, avisando con antelación y justificando posteriormente los motivos, tendrá derecho a licencia o permiso retribuido en los siguientes supuestos y por la duración que se indica:

- Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.
- Cinco días en caso de fallecimiento o enfermedad grave de padres, hijos y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- Dos días en caso de traslado del domicilio habitual.
- Dos días naturales en caso de nacimiento de un hijo.
- Dos días para asuntos propios, previa comunicación con 48 horas de antelación.
- Durante media jornada laboral cuando el padre o la madre acrediten necesidad de asistencia médica para sus hijos.
- Los días 24 y 31 de diciembre, siempre y cuando no afecte a la marcha de la Empresa. Los representantes de los trabajadores serán informados previamente.
- En todo lo previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en materia de permisos y licencias en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 20. *Excedencias.*—Los trabajadores de «Ediciones Panorama, Sociedad Anónima», podrán disfrutar del derecho a excedencia en los supuestos que contempla el Estatuto de los Trabajadores (artículo 46).

No obstante la Empresa concede el derecho de excedencia para fines de formación profesional (cursos en universidades o centros de estudios) siempre que éstos estén relacionados con la actividad que desarrolla «Ediciones Panorama, Sociedad Anónima». En ningún caso tendrán este carácter aquellas actividades sujetas a remuneración cualquiera que sea su tipo, con excepción de las bolsas de estudio, becas o trabajos de ayuda al estudio.

Para poder ejercer el derecho a una excedencia por estudios se deberá tener una antigüedad reconocida de un año. La duración máxima del permiso será de un año y la mínima de tres meses. El disfrute de este permiso debe realizarse de una vez. La finalización de la excedencia por estudios implica la reincorporación automática del trabajador a su puesto de trabajo. El trabajador que disfrute de esta modalidad de excedencia no podrá volver a acogerse a la misma hasta un año después de su última incorporación a la Empresa.

CAPITULO III

Retribuciones económicas

Art. 21. *Conceptos salariales.*—Son conceptos salariales todas aquellas percepciones que bajo este criterio desembolsa la Empresa y que quedan reflejadas en el artículo 26, apartado primero, del Estatuto de los Trabajadores, considerando como éstos los relacionados en el artículo siguiente del presente Convenio, a excepción del plus de empresa.

Art. 22. *Definición de conceptos salariales.*

A) Salario base. Forma parte de todos los salarios y su cuantía por categoría se halla definida en la tabla salarial anexa a este convenio.

B) Plus Convenio. Forma parte de todos los salarios y su cuantía por categorías laborales está reflejada en la tabla salarial anexa al presente Convenio.

C) Plus de titularidad. Este plus corresponde a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa de 1977. Tendrán derecho a percibir este concepto salarial los trabajadores que sean titulados de grado superior y que ejerzan la profesión para la que fueron contratados o que accedan a ella en función de promoción interna. Su cuantía será de 7.650 pesetas.

D) Plus empresa. Corresponde a aquellas cantidades que perciben determinados trabajadores en virtud de pactos personales con la Empresa. Este Plus Empresa no se estipula en función del puesto de trabajo y, por lo tanto, no entra en las remuneraciones de los sustitutos si los hubiere.

E) Plus transporte. Como compensación de los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad del centro de trabajo, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso, se establece plus de 5.500 pesetas mensuales que se abonará a todas las categorías, sea cual fuere la duración de su jornada.

Este plus no computará para el cálculo de la paga de beneficios y no se abonará en las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre.

F) Plus antigüedad. Los trienios serán la base del cómputo de este concepto cuya cuantía será el equivalente al 7 por 100 del salario base de cada trabajador.

G) Plus de nocturnidad. Serán horas nocturnas las comprendidas entre las 22 horas y las 6 horas. Tendrán derecho a la percepción de

este plus o parte del mismo todos aquellos trabajadores que esporádica o habitualmente estén trabajando dentro de esa franja horaria. La cuantía de este plus se abonará mensualmente y en todas las pagas. El abono del mismo se regirá por los siguientes criterios:

1. 6.128 pesetas al mes por tener dentro del horario una hora nocturna al día.
2. 12.257 pesetas al mes por tener dentro del horario dos horas nocturnas al día.
3. 18.386 pesetas al mes por tener dentro del horario tres horas nocturnas al día.
4. 24.513 pesetas al mes por tener dentro del horario cuatro horas nocturnas al día.
5. 42.900 pesetas al mes por tener dentro del horario cinco o más horas nocturnas al día.

H) Plus de libre disposición. Tendrá derecho a este plus todo aquel trabajador que, tras pacto con el director de la publicación —y además del cometido específico que tiene asignado—, esté a disposición del director en todo momento para cubrir necesidades informativas de carácter eventual y extraordinario. Por dicha razón el redactor podrá ver modificado su horario. Ahora bien, de dicha modificación no se deduce, en ningún caso, un incremento en la jornada de 35 horas semanales, sino su diferente distribución. La cuantía del plus de libre disposición se fija en las tablas como anexo número 1, abonándose mensualmente y en todas las pagas.

Ninguno de los pluses anteriormente definidos podrán ser absorbidos o compensados por la Empresa, salvo por la conversión a nuevas tablas. Asimismo, todos los pluses que se especifican en este artículo forman parte del salario ordinario y fijo y, como tal, computarán en las pagas extraordinarias de junio, diciembre y beneficios, así como en los casos de liquidación, finiquito e I.L.T.

Art. 23. *Pagas extraordinarias de junio y diciembre.*—A todos los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio se les abonará una paga extraordinaria por el importe de una mensualidad de salario real, en junio y otra en diciembre. Dichas pagas se abonarán el 15 de junio y el 15 de diciembre.

Art. 24. *Paga de beneficios.*—La llamada paga de beneficios consistirá en el abono de una mensualidad que se obtendrá al dividir por doce los salarios reales recibidos en el año natural anterior a su percepción, incrementando el dividendo también con las dos pagas extraordinarias de junio y diciembre, siendo la fecha de su pago dentro del primer trimestre de cada año.

Art. 25. *Paga extraordinaria de antigüedad.*—Se establece la Paga Extraordinaria de Antigüedad, consistente en que todo el personal que cumpla los diez años de antigüedad al servicio de la Empresa le será abonada por una sola vez una paga extraordinaria por el importe de una mensualidad de salario real. Asimismo, quedan consolidadas las pagas a los veinte, treinta y cuarenta años de servicio que establece el artículo 28 de la Ordenanza Laboral de Prensa.

Art. 26. *Horas extraordinarias.*—El personal de Redacción se regirá por lo que determina el artículo 17 de la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa. El resto del personal, cuando sobrepase su jornada ordinaria, se regirá por lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 27. *Complemento por incapacidad laboral transitoria.*—Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad, maternidad o accidente de trabajo, previa presentación del parte de baja, percibirán el 100 por 100 de su salario real y demás haberes.

Art. 28. *Asistencia a consultorio médico.*—Los trabajadores afectados por el presente convenio, previa la correspondiente justificación, les será abonado el tiempo que utilicen en asistencia a los consultorios médicos de la Seguridad Social y particulares.

Art. 29. *Servicio militar.*—Los trabajadores que realicen el servicio militar, ya sea obligatorio o voluntario, o en su defecto el servicio civil, por haberse declarado objetores de conciencia, percibirán durante el tiempo que dure el mismo mensualmente el 50 por 100 del salario bruto que recibían en el momento de ser llamados a filas.

Una vez que se incorporen a su puesto de trabajo se les actualizará el salario con las correspondientes subidas en porcentajes que se hubiesen producido en su ausencia.

Art. 30. *Material fotográfico.*—La Empresa proporcionará a los fotógrafos de plantilla el equipo necesario para el desarrollo de su trabajo profesional o en su defecto se les abonará una cantidad de 8.200 mensuales en concepto de desgaste de material. La Empresa cubrirá todos los gastos de reparación o reposición de los equipos en el caso de que éstos sufrieran algún daño o pérdida en el transcurso de la actividad laboral. Se creará una comisión compuesta por los representantes de la Empresa y fotógrafos para la elección del material.

Art. 31. *Puentes.*—El personal de «Ediciones Panorama, Sociedad Anónima», disfrutará de los puentes sin recuperación que procedan de acuerdo con el vigente calendario laboral. Los puentes se efectuarán alternativamente por el 50 por 100 de la plantilla de cada departamento, ordenándose la distribución sin perjuicio de las necesidades del servicio.

Art. 32. *Mejoras económicas.*—Durante el año de vigencia de este Convenio se pacta la revisión económica que se detalla a continuación:

- Para el año 1992 se establece un aumento de un 7,5 por 100 sobre el salario bruto de cada trabajador.

- El porcentaje citado se incrementará sobre el salario existente al 31 de diciembre de 1991 y será de aplicación al personal de plantilla que presta sus servicios con anterioridad a esa fecha.

Art. 33. *Cláusula de revisión.*-Si el índice de precios al consumo (IPC) real obtenido para el año 1992 alcanza el 6,4 por 100 se aplicará una cláusula de revisión del 0,4 por 100.

Art. 34. *Dietas.*-Cuando por razones de trabajo un trabajador tenga que desplazarse fuera de la provincia y dentro del territorio nacional, percibirá en concepto de dieta la cantidad de 8.150 pesetas diarias. A partir del 1 de octubre de 1992 la dieta se ampliará a 8.500 pesetas. Esta cantidad cubrirá los gastos de desayuno, comida y cena. Para desplazamientos que comprenden una fracción de día, se aplicará lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Prensa, es decir, el día de salida devengará dieta completa y el de llegada quedará reducido a la mitad cuando el interesado permotee en su domicilio, a no ser que hubiera de realizar fuera del mismo las dos comidas principales.

Los gastos de alojamiento, así como las llamadas telefónicas y la prensa necesaria serán a cargo de la Empresa y corresponderán a categoría de tres estrellas y se encontrarán dentro de las poblaciones a las que se acuda. Sólo excepcionalmente y justificando la falta de plazas en los citados hoteles se podrán utilizar los de cuatro estrellas.

Todo desplazamiento originado por motivos de trabajo será abonado previamente por la Empresa en concepto de gastos a justificar.

La Empresa facilitará vehículos para los desplazamientos.

Si con carácter excepcional o de urgencia el trabajador tuviera que utilizar vehículo propio, la Empresa pagará a razón de 28 pesetas el kilómetro. Esta cantidad incluye todos los gastos.

Los gastos por desplazamientos en territorio internacional se justificarán en la modalidad de gastos a justificar.

Art. 35. *Garantía «ad personam».*-Se respetarán aquellas situaciones personales que pudiesen resultar más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose en tal caso excepcionalmente con carácter «ad personam».

Art. 36. *Formación profesional, cultural y recreativa.*-La Empresa financiará los cursos de formación para el aprendizaje de lenguas modernas contratados para los trabajadores de «Ediciones Panorama, Sociedad Anónima», realizados en academias de reconocida solvencia, contratadas por la Empresa.

La Empresa financiará esos estudios siempre y cuando se certifique su aprovechamiento. Las faltas injustificadas en un porcentaje mensual de un 25 por 100 será motivo para que la empresa retire dicha financiación durante el mes de dichas faltas, que correrá íntegramente a cargo del trabajador.

Asimismo, la Empresa considera que el mayor nivel de formación de los componentes de la plantilla genera una mejor conjunción de equipos humanos y una mayor calidad del producto. Por este motivo, la Empresa estudiará todas aquellas peticiones de los trabajadores para la realización de otro tipo de cursos distintos a los de lenguas citados arriba, oposiciones, etcétera, dentro del campo laboral donde se desarrolla la actividad de la Empresa.

Las distintas solicitudes serán canalizadas por mediación de los delegados de personal.

Art. 37. *Permiso para exámenes.*-Se concederá el permiso indispensable para asistir a exámenes, previa presentación de la convocatoria y posterior justificante de asistencia a los mismos. Los exámenes corresponden a actividades educativas reconocidas por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Art. 38. *Revisión médica.*-Anualmente los trabajadores de la Empresa dispondrán de una revisión médica con cargo a la misma, en la fecha y centro que determine la Empresa.

Art. 39. *Comisiones de las ventas de reportajes.*-En las ventas de reportajes realizados por el personal de «Ediciones Panorama, Sociedad Anónima», se abonará al autor o autores de los reportajes, o fotos o texto, una comisión del 50 por 100 de la venta, la cual será dividida entre periodista y fotógrafo, si fuera así, por la mitad.

Art. 40. *Seguro de vida.*-La Empresa, contratará un seguro de vida para todo el personal de plantilla.

CAPITULO V

Garantías sindicales

Art. 41. *Derecho de representación colectiva.*-De conformidad con los artículos 4 y 61 del Estatuto de los Trabajadores, el personal de «Ediciones Panorama, Sociedad Anónima», en consideración al número de componentes de su plantilla, tienen derecho a tres delegados de personal, formado por los representantes de los trabajadores, tanto en su conjunto como individualmente para ser representados en sus negociaciones con la Empresa.

Art. 42. *Elección y mandato de los delegados de personal.*-Para la elección del Comité de Empresa se ceñirá a lo especificado en el artículo 53 y consecuentes del Estatuto de los Trabajadores. Para cubrir

las vacantes de delegados de personal se estará a lo especificado en el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 43. *Competencias de los delegados de personal.*-Se reconocen las competencias establecidas en el artículo 64 y con las condiciones del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 44. *Reuniones local y tablón de anuncios.*-A fin de proceder a la adecuada organización del trabajo, los delegados de personal se reunirán habitualmente en un día prefijado semanalmente. Asimismo, elaborarán un reglamento de funcionamiento interno, según el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores del que se le facilitará una copia a la Empresa.

Con el objeto de facilitar al máximo la tarea del Comité, la Empresa pondrá a su disposición un local con la amplitud suficiente para que en él puedan reunirse los representantes sindicales de la plantilla.

Los delegados de personal serán responsables del material que en calidad de depositario tendrán encomendado y que estará formado por el mobiliario, archivadores, máquinas de escribir, etcétera, así como las llaves de acceso al local y los tabloneros de anuncios.

Art. 45. *Reserva horaria.*-Los delegados de personal disponen de 20 horas mensuales para asuntos sindicales que serán retribuidas como trabajadas. Estas horas podrán acumularse en uno o varios delegados de personal.

Las horas que utilice la Comisión Deliberadora del Convenio colectivo y aquellas que se empleen en reuniones con la Empresa de interés común estarán libres de este cómputo y se considerarán como trabajadas.

Art. 46. *Asambleas.*-En virtud de los artículos 4, 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, las asambleas se regirán por lo especificado en dichos artículos.

Art. 47. *Secciones sindicales.*-Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo:

- Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.
- Celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical.
- Recibir la información que le remita su sindicato.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición el tablón sindical que deberá situarse en el centro de trabajo y en un lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo por parte de los trabajadores.

Quienes ostenten cargos sindicales electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en cualquier organización sindical tendrán derecho a:

A) Al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

B) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva, del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

C) A la asistencia y al acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores.

Los representantes sindicales que participan en las comisiones negociadoras del Convenio colectivo manteniendo su vinculación como trabajador en activo de alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación.

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de Empresa así como los siguientes derechos:

1. Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en que legalmente proceda.

2. Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.

3. Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general.

Art. 48. *Definición, formación y cometido de las comisiones.*-Para el seguimiento y posterior desarrollo de este Convenio se formará la Comisión de Seguimiento contemplada en el artículo 6 de este Convenio. Asimismo, para el estudio y negociación de problemas de interés común se formarán, previo acuerdo entre la Empresa y los delegados de personal las necesarias Comisiones Paritarias, compuestas por los delegados de personal, componentes de la dirección de la Empresa y terceras personas que sean propuestas por cualquiera de ambas partes y aceptadas por la otra, que actuarán con voz pero sin voto.

DISPOSICIONES FINALES

Primera: En todo aquello en que las relaciones laborales dentro de la Empresa «Ediciones Panorama, Sociedad Anónima», no esté contemplado este Convenio se considerará lo estipulado al respecto en la Ordenanza Laboral de Prensa no diaria vigente, que no podrá ser aplicada ni interpretada en menoscabo de los derechos adquiridos o contemplados en el presente Convenio.

Segunda: Como cumplimiento de la Ordenanza de Trabajo en Prensa, la Empresa redactará un reglamento de régimen interior, en colaboración con los delegados de personal.

Asimismo, la Empresa y los delegados de personal definirán la plantilla de «Ediciones Panorama, Sociedad Anónima», en un plazo de dos meses a partir de la firma de este Convenio.

Una vez realizado el reglamento de régimen interior, la Empresa facilitará un ejemplar a cada trabajador para su conocimiento.

Tablas salariales «Ediciones Panorama, Sociedad Anónima»

Redacción	S. Base	P. Transp.	P. Talarid.	P. Libre Disp.	P. Convenio
Subdirector	136.994	5.500	7.650	12.416	161.250
Redactor jefe	121.937	5.500	7.650	10.896	142.912
Redactor jefe sección	113.604	5.500	7.650	9.638	104.487
Redactor	106.923	5.500	7.650	8.089	99.535
Ayudante primera	89.566	5.500		7.149	48.902
Ayudante preferente	81.829	5.500		6.246	53.450
Ayudante redacción	74.616	5.500		5.418	45.906
Secretaria redacción	81.815	5.500			47.690
Administración					
Jefe departamento	106.923	5.500			95.763
Jefe negociado	89.566	5.500			97.555
Oficial primera	81.814	5.500			47.691
Oficial segunda	74.620	5.500			43.701
Auxiliar	66.908	5.500			25.777
Publicidad					
Dtor. publicidad	116.605	5.500			125.293
Promotor	81.814	5.500			105.920
Servicios auxiliares					
Ordenanza	64.868	5.500			15.231

18295 RESOLUCION de 6 de julio de 1992, 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 de la Empresa «Milupa, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «Milupa, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 23 de abril de 1992, de una parte por el Comité de Empresa en representación de los Trabajadores y de otra por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de dicho 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, 6 de julio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MILUPA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

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

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio nacional.

1.2 *Vigencia y duración.*—La totalidad de las cláusulas de este Convenio, entrarán en vigor a partir del día 1 de enero de 1992, cualquiera que sea la fecha de homologación, en su caso, por la Autoridad Laboral competente.

La duración del presente Convenio será hasta el día 31 de diciembre de 1992.

1.3 *Prórroga o denuncia.*—Al final del presente Convenio se entenderá prorrogado por un año y sucesivamente, salvo denuncia de una de las partes firmantes, denuncia que deberá ser hecha con una antelación mínima de 30 días a la fecha de vencimiento de éste o cualquiera de sus prórrogas.

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

CAPITULO II

Compensación, absorción, garantía personal

2.1 La totalidad de las condiciones establecidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán el carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o condiciones actualmente implantadas o vigentes, que resultan más beneficiosas, también estimadas en su conjunto con respecto a lo convenido, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas, y podrán ser compensables y absorbidas por las estipuladas en el presente.

CAPITULO III

Comisiones de aplicación y desarrollo

3.1 *Comisión mixta de aplicación y vigilancia.*—Para vigilar el cumplimiento del Convenio, y con el fin de interpretar cuanto proceda, queda constituida una Comisión Mixta de Interpretación-Vigilancia.

Esta Comisión está formada por los mismos miembros que suscriben el presente Convenio.

Las reuniones se celebrarán cada seis meses, salvo apreciación de urgencia estimada y a petición de cualquiera de las partes, quienes deberán justificar adecuadamente dicha urgencia.

En las convocatorias que cursará el Secretario, se expresará el Orden del día.

Sus componentes serán citados con una antelación mínima de cinco días.

La Comisión, por medio de su Secretario, publicará los acuerdos de carácter general interpretativo del Convenio en el plazo de dos días.

Una vez constituida la Comisión, el Secretario publicará en los tablones de anuncios, lista de sus componentes para conocimiento de los trabajadores.

Los trabajadores podrán formular consultas a la Comisión a través de los componentes de la misma.

3.2 *Comisión de ascensos e ingresos.*

a) La Comisión de ascensos y promociones del personal, será la encargada de juzgar los exámenes de ascensos e ingresos del personal ajeno a la Empresa.