

21807 *RESOLUCION de 8 de septiembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro de Convenios y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la Empresa «Información y Prensa, Sociedad Anónima».*

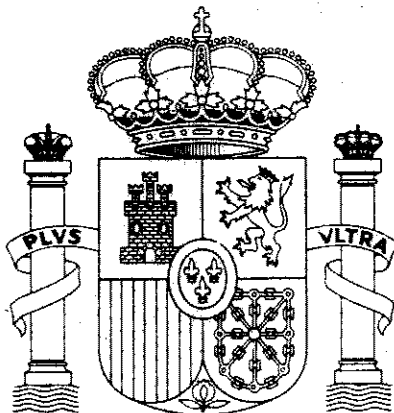
Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Información y Prensa, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 16 de junio de 1992, de una parte, por miembros de los Comités de Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la Empresa, 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, 8 de septiembre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.



MINISTERIO
DE RELACIONES
CON LAS CORTES
Y DE LA SECRETARIA
DEL GOBIERNO

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «INFORMACION Y PRENSA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

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.

Art. 2.º *Ámbito 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.

Art. 3.º *Ámbito 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 1992.

Su duración se extenderá al 31 de diciembre de 1992, 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 invalide 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, y vigilancia y cumplimiento de lo convenido, y que estará compuesta por:

Representación de los trabajadores: Almudena Benito, Jesús González, Fernando Sagasetta, Carlos Candel y Fernando López.

Representación de la Empresa: Javier Pascual, Joaquín Fernández Fernández y Javier Aldea.

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.

Art. 7.º *Normativa supletoria.*—Las materias que no estén reguladas en el Convenio se regirán por lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Prensa, sea cual sean las vicisitudes que sufra esta norma y exceptuando siempre las cuestiones que contradigan la legislación vigente.

CAPITULO II

Condiciones de trabajo

Art. 8.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».

Clausula de conciencia: 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 a proporcionarle los servicios jurídicos necesarios para su defensa, así como las fianzas correspondientes, siempre que se cumpla lo establecido para las normas de seguridad.

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

Art. 9.º *Régimen de contratación.*—Además del personal fijo plantilla, que está afectado por este Convenio, los trabajadores de Empresa podrán estar vinculados a la misma de acuerdo con cualquier de los sistemas contractuales que la legislación vigente contemple en cada momento.

Art. 10. *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, siendo función privativa del Director la organización del trabajo en Redacción.

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 escalones jerárquicos dentro de la organización y las diferentes categorías profesionales.

Respecto al personal de Reparto, corresponde a la Empresa, en otras, la asignación a cada trabajador de la zona y ruta de reparto que deba realizar de los puntos específicos de venta en donde deba realizar las entregas, recogidas y cobros de las publicaciones editadas por «Información y Prensa, Sociedad Anónima», ateniéndose a la hoja de ruta o terminal informático.

Actualmente, los trabajos de distribución que se realizan en «Información y Prensa, Sociedad Anónima», son de 28 rutas y 1.136 puntos de reparto. En cada ruta existe un número máximo de 40 puntos.

Es competencia de la Empresa la alteración del sistema actual de rutas, así como su aumento o disminución, pero en todo caso vendrá obligada a no encomendar más de 40 puntos de venta a cada trabajador debiendo crear una nueva ruta por cada 40 nuevos puntos de venta que se produzcan.

Por excepción, y con carácter transitorio, podría encomendarse a los trabajadores algún punto por encima de 40, pero nunca este carácter transitorio podrá ser superior a tres meses a partir de la petición escrita de los representantes de los trabajadores. Si se produjeran nuevos puntos, pero en cuantía inferior a la citada en el párrafo anterior, tendrá que hacerse una nueva distribución de las rutas.

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

Art. 11. *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 aquel centro colectivo que lo tengan definido.

Para el personal de Reparto, el Centro de trabajo es el de «Información y Prensa, Sociedad Anónima», de la calle Albasanz, 14, de Madrid al cual deberán presentarse los días de trabajo para iniciar su tarea, y por sus características, se desarrollará fundamentalmente a lo largo de la ruta establecida, si bien, en el Centro de trabajo se recogerán las publicaciones a repartir, se devolverán los sobrantes y se practicarán liquidaciones económicas que procedan.

Art. 12. *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 lo acordado que se adopten entre la Dirección de cada departamento y los trabajadores. La Empresa podrá aceptar otro régimen distinto al de libranzas de aquellos trabajadores que, bien por razones de trabajo en el 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 de 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 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 disfrutará 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.

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.

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.

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.

Para el personal de Reparto se aplicarán las siguientes condiciones:

La jornada durante toda la vigencia del Convenio se establece en mil seiscientos sesenta y dos horas anuales de trabajo efectivo en la realización de la ruta correspondiente, que serán distribuidas en doscientos setenta y siete días de trabajo, que supone una jornada tipo diaria de seis horas.

Habida cuenta de la peculiaridad de su trabajo, que al estar sometido a las incidencias de la fluidez de la circulación hace imposible la fijación de una hora exacta de finalización, se entiende que si el trabajador concluye su tarea antes de la hora prevista se beneficiará del tiempo adelantado e igualmente que si algún día la finalización de la ruta supusiera más tiempo de la jornada tipo diaria prevista habrá de realizarla sin que por ello se genere en ningún caso derecho a compensación extraordinaria de ningún tipo.

Por excepción a lo establecido en los párrafos presentes, para los trabajadores del nivel C (suplentes), la jornada ordinaria será de dos horas diarias por doscientos setenta y siete días, salvo en aquellos días en que efectúen el reparto por suplencia, en los que les será de aplicación el régimen de jornada y horario aplicable a los trabajadores suplidos.

El horario de trabajo se iniciará a la hora determinada para los distintos equipos, salvo que por necesidades de distribución de la Empresa ésta estableciese hora distinta, que nunca supondrá modificación superior a dos horas sobre el horario actual y un máximo de seis veces al año. Toda modificación adicional deberá ser pactada previamente con los trabajadores y sus representantes sindicales.

Se establecerá un sistema de rotación entre los trabajadores, que se plasmará en un cuadrante anual.

El esquema de jornada, días de trabajo y de libranza establecido para este personal absorbe expresamente cualquier otra libranza o tiempo de descanso establecido en este Convenio, incluidas las fiestas que por turno correspondiera trabajar, durante la vigencia del presente Convenio.

Art. 13. 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;

A) Talleres, Cierre, Redacción y Servicios Generales.

B) 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 laborales, 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. 14. Provisión de vacantes y nuevos puestos de trabajo.—Ingreso para todas las plazas vacantes en la Empresa, salvo Redacción, Publicidad y Técnicos:

En todos los casos, excepto los señalados en el título de este artículo, se deberá dar cuenta al Comité de Empresa de las vacantes a cubrir y de las condiciones que se requieren, siendo un requisito previo realizar examen de selección.

Para la incorporación a un puesto de trabajo a tiempo completo y con carácter indefinido, salvo en los casos citados anteriormente, será norma de obligado cumplimiento no estar realizando ningún otro trabajo objeto de cotización a la Seguridad Social.

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 ingreso queda referido a lo descrito en la Ordenanza de Prensa, en aquellos aspectos no caducos por la legislación posterior.

En caso de creación de una nueva plaza, en cada sección tendrá preferencia para ocuparla el trabajador más antiguo que viniera realizando dicha tarea sujeto a una medida de contratación temporal, sin que ello suponga novación contractual en el carácter temporal del contrato.

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

Ascensos para todas las plazas vacantes en la Empresa, salvo Redacción, Publicidad y Técnicos:

En todas las secciones afectadas por este artículo se deberá dar cuenta al Comité de Empresa de las vacantes a cubrir mediante promoción interna de las condiciones que se requieren, siendo requisito previo realizar un examen de selección.

A esos efectos, tendrán prioridad los trabajadores de la categoría inferior al puesto a cubrir y, en igualdad de condiciones, se tendrá en cuenta la antigüedad.

El Comité de Empresa remitirá un informe con la opinión de los trabajadores de la sección sobre la persona más idónea para cubrir el puesto de trabajo.

Art. 15. 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 período 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 supuesto de categoría superior, la Empresa deberá optar entre volverlo a la categoría anterior o confirmarlo en la que está desempeñando en ese momento.

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. Durante ese período, en el supuesto de despido, el trabajador quedará suspendido de empleo de forma cautelar.

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 1992 será del 6,5 por 100 sobre los conceptos salariales que no tengan establecidos una revisión distinta percibidos por todo el personal afectado por el presente Convenio.

El 12 por 100 de la cantidad resultante, que supone el 0,78 por 100 de la subida pactada, se distribuirá linealmente (por igual entre todos los trabajadores); el resto de la subida salarial pactada, esto es, el 5,72 por 100, se aplicará de modo proporcional a cada trabajador.

El salario global de Convenio que actualmente perciben los repartidores comprende expresamente, además del salario base, los pluses de actividad, trabajo a no tarea, quebranto de moneda, cuatro pagas reglamentarias y, en general, cualquier plus, prima o complemento que actualmente pueda ser de aplicación a los trabajadores.

Art. 18. Plus nocturnidad.—Se establece un 20 por 100 del salario (salario base, plus Convenio y plus de actividad) como compensación por el trabajo nocturno.

Si la mitad o más de la jornada se realiza en período nocturno (entre las veintidós y las seis horas) se entenderá realizada toda la jornada en turno de noche, con derecho al plus de nocturnidad completo.

En aquellos casos en que solamente se realice parte de la jornada durante el período citado, el 20 por 100 se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas entre las veintidós y seis horas.

En aquellos departamentos que por pactos anteriores el plus de nocturnidad sea superior a este 20 por 100, se respetará la cantidad incrementándose en la proporción equivalente en cada Convenio, siempre que su trabajo se realice efectivamente de noche.

En la sección de Redacción, las categorías de convenio superiores a Redactor cobrarán el plus que corresponda a un Redactor.

En la sección de Reparto, mientras no varíen las condiciones de trabajo y con su actual horario, dicho plus de nocturnidad quedará incluido en su actual salario.

Art. 19. *Plus antigüedad.*—El importe será de 3.275 pesetas, abonable por tres trienios y quinquenios sucesivos.

Los aumentos periódicos establecidos comenzarán a devengarse a partir del día 1 del mes siguiente a aquel en que se cumplan.

Respecto a los trabajadores de Reparto, únicamente se computarán a efectos de este plus la antigüedad desde el momento en que se inició la prestación en régimen laboral.

Por excepción, el primer trienio de los trabajadores de reparto que se generó en noviembre de 1991 empezará a percibirse en la fecha de efectos del presente Convenio.

Para los trabajadores de reparto que han venido prestando anteriormente servicios a la Empresa, en virtud de un contrato mercantil de transporte, la Empresa, a los solos efectos de indemnización en el supuesto de extinción del contrato sin justa causa, les reconoce a cada uno de ellos como antigüedad aquella que corresponda a la fecha del comienzo de la prestación de servicios mercantiles. Para debida constancia, la Empresa entregó a cada uno de los trabajadores afectados certificación en la que se hace constar la antigüedad que se le reconoce a efectos de lo establecido en el presente artículo.

El reconocimiento de antigüedad que mediante este artículo se establece sólo implicará que en el supuesto de que el trabajador del que se trate haya de ser indemnizado por la Empresa como consecuencia de una extinción del trabajo sin justa causa, la indemnización que haya de establecerse se fijará en base a la que resulte de la certificación entregada.

Art. 20. *Pagas 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.

b) Paga de diciembre: Se percibirá antes del 24 de diciembre.

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 y serán equivalentes al salario ordinario y fijo que el trabajador haya devengado el mes anterior. 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.

c) Paga de noviembre: Se percibirá incluida en la nómina del mes de noviembre.

d) Paga de marzo: Se percibirá incluida en la nómina del mes de 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 del año anterior, respectivamente, y serán equivalentes al salario ordinario y fijo que el trabajador haya percibido en el período de devengo que da derecho a su abono.

Para aquellos trabajadores que tengan pactado un salario anual, la cuantía de las pagas se determinará mediante la división del total por 16 pagas.

El personal de Reparto percibirá su salario global anual distribuido en 16 pagas en lugar de los 15 que percibían hasta el momento, y sin que ello suponga incremento del salario global.

Art. 21. *Servicio Militar.*—Los trabajadores durante el Servicio Militar, aunque lo efectúen voluntarios, o Prestación Social Sustitutiva 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 carga 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 encuentre en una situación especial y siempre que puedan ser comprobadas estas circunstancias.

Art. 22. *Plus prolongación jornada y plus jornada partida:*

Plus prolongación jornada: Importe: 52.469 pesetas/mes.

Plus 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: 40.536 pesetas/mes.

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

Art. 23. *Libre disposición.*—Importe: 69.012 pesetas brutas x 1 pagas durante 1992.

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: 18.403 pesetas.

Los trabajadores de Taller (preimpresión) con categoría igual inferior a Oficial primera de Taller que realicen su jornada a tiempo completo, si trabajan durante seis días seguidos, incluyendo así sábado y domingo, percibirán la cantidad de 12.248 pesetas brutas.

Los trabajadores de Taller (preimpresión) que realicen su jornada a tiempo completo con categoría igual o inferior a Oficial primera de Taller que realicen seis días de trabajo a la semana, siendo uno de ellos sábado o domingo, percibirán por sábado o domingo trabajado 1 cantidad de 5.000 pesetas. Dicha cantidad no se adicionará, en ningún caso, a las 12.248 pesetas por trabajo en sábado y domingo.

ANEXO

1. El Comité de Empresa se compromete a no plantear conflicto colectivo por el séptimo día durante la vigencia del Convenio Colectivo 1992.

2. En 1993 se planteará el tema de séptimo día para toda la plantilla afectada dentro del marco negociador del Convenio Colectivo 1993.

3. Durante 1992 el séptimo día no se devengará en las pagas extras vacacionales ni por baja en la Empresa, sea cual sea la causa que lo provoque.

4. Debido a las circunstancias excepcionales de los trabajadores de Cierre, esta sección no se verá afectada por el anexo, en espera de dictamen del Tribunal Superior de Justicia de Madrid sobre el recurso planteado por determinados trabajadores de este colectivo contra la sentencia del Juzgado de lo Social.

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

Hora extra diurna: 2.653 pesetas.

Hora extra nocturna: 2.895 pesetas.

Hora extra festiva: 3.257 pesetas.

En Administración serían de: 2.533 pesetas para Auxiliares Administrativos, 2.653 pesetas para Oficiales segunda y 2.996 pesetas para Oficial primera.

Art. 26. *Ediciones especiales.*—Cuando, como consecuencia de acontecimientos extraordinarios, la Empresa publique una edición extraordinaria del periódico, los trabajadores vendrán específicamente obligados a su reparto, debiendo presentarse previa la correspondiente llamada en el Centro de trabajo en la hora que se les señale al efecto, y abonándose la compensación de 10.262 pesetas cada vez que se produzca.

Art. 27. *Segundas vueltas.*—Cuando como consecuencia de la magnitud de la carga a repartir con los vehículos actuales sea precisa la realización de una segunda vuelta de reparto a continuación de la primera, los trabajadores deberán realizarla, pero tendrán derecho a la compensación específica, que para este caso se fija en 5.772 pesetas cada vez que se produzca.

Art. 28. *Plus Guías.*—Durante 1992, la cantidad a abonar mensualmente por este plus será de 11.858 pesetas brutas por todos los conceptos, sin generar atrasos.

En contraprestación, los trabajadores de Reparto distribuirán todas las publicaciones editadas por «Información y Prensa, Sociedad Anónima», dentro de su jornada habitual de trabajo.

Art. 29. *Tiempo de espera.*—Cuando se produzcan incidencias en la salida de la edición que provoquen retrasos en el inicio del Reparto, se abonará la cantidad de 1.821 pesetas brutas por hora de espera, no abonándose los primeros sesenta minutos. Estos períodos no tendrán la consideración de horas extraordinarias ni formarán parte de la jornada ordinaria de trabajo.

Art. 30. *Retribuciones a suplentes.*—Las cantidades cobradas señaladas por el Distribuidor-Repartidor suplente (nivel C) serán incrementadas a razón de 5.694 pesetas brutas cada día en que el mismo realice efectivamente su función de suplencia. (En esta cantidad adicional se incluye la prorratea de pagas extraordinarias.) Por el concepto de suplidos de furgoneta percibirá la cantidad adicional de 1.330 pesetas brutas, que se distribuirá en fija y variable en la proporción señalada en el artículo 35.

Art. 31. *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 1992, que será aplicada íntegramente, en su caso, de forma proporcional.

Art. 32. *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

Gastos y suplidos

Art. 33. *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. 34. *Desplazamientos.*

Desplazamientos:

Kilometraje: 31 pesetas/kilómetro.

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

Dieta nacional: 9.655 pesetas/día (incluye hotel).

Media dieta: 4.825 pesetas/día.

Dieta extranjero: 120 dólares USA (más hotel).

Gastos de locomoción a cargo de la Empresa.

Gastos de transmisión de información a cargo de la Empresa.

Art. 35. *Suplidos furgoneta.*—Puesto que los trabajadores de los niveles A, B y C del presente Convenio vienen obligados a aportar al trabajo su propio vehículo, responsabilizándose de su adecuado estado de funcionamiento, la Empresa compensará los gastos de automoción (gasolina, amortización de vehículo, seguros de conservación, licencias, tasas y cualquier otro gasto derivado del vehículo) con las siguientes cantidades:

1. Conductor-Repartidor-Perceptor de clase A, 1.339.200 pesetas brutas anuales, percibiendo con carácter fijo el 60 por 100 de esta cantidad (803.520) en 12 pagos y el 40 por 100 restante (535.680) con carácter de suplido variable, a razón de 1.934 pesetas brutas por día efectivo trabajado.

2. Conductor-Repartidor-Perceptor de clase B (nuevas contrataciones), percibirá la cantidad que se determine por la Empresa, de acuerdo con la capacidad y estado del vehículo en cuestión y las necesidades requeridas por la Empresa.

3. Conductor-Repartidor-Perceptor de clase C (suplente), 68.930 pesetas brutas mensuales en 12 pagos.

El 60 por 100 de estas cantidades compensa aquellos gastos que tienen carácter fijo y cuyo valor no se modifica a lo largo de la vida del vehículo (coste de adquisición, amortización, gastos de matriculación, etc.) o dentro del período pactado para la vigencia de este Convenio (seguros e impuestos de circulación).

El 40 por 100 restante compensa aquellos gastos que tienen valor variable, al depender del mayor o menor uso del vehículo (combustible, mantenimiento, entretenimiento, lubricación, etc.).

La cantidad correspondiente al suplido variable será revisada semestralmente, de acuerdo con la variación que sufran los combustibles durante el período precedente.

La cantidad correspondiente al suplido fijo no será revisada, salvo que se modifiquen los conceptos que puedan variar de año a año, particularmente las primas de seguro y las tasas e impuestos, que se realizará individualmente.

Estas cantidades se entienden establecidas para el supuesto de que el trabajador realice efectivamente los días de trabajo previstos en el artículo 12 de este Convenio, restándose en caso de ausencia las cantidades que correspondan según el siguiente párrafo:

El trabajador tendrá derecho a percibir íntegra la parte del suplido considerada fija (60 por 100), pese a no realizar su tarea, en los siguientes supuestos:

Incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común, se paga a partir del cuarto día.

Incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo, desde el primer día.

Casos fortuitos o de fuerza mayor ocurridos en tiempo de trabajo, entendiéndose por tales los riesgos catastróficos, actos de terrorismo y análogos, desde el primer día.

Averías. Se paga a partir del tercer día de inmovilización previa notificación de la avería y taller donde será reparado el vehículo y posterior justificación suficiente.

Horas sindicales.

En ningún caso se percibirá el 40 por 100 correspondiente al suplido variable en el supuesto de que no se preste efectivamente el servicio.

En los supuestos de no aportación de vehículo, el trabajador estará obligado a personarse en la Empresa al inicio de su jornada y a realizar las labores afines que la Empresa determine, pudiendo negociarse un cambio de horario.

Si el interés de la Empresa hiciera necesario el cambio de los vehículos por otros de características técnicas diferentes, se determinarán las nuevas cuantías de los suplidos de furgoneta según los criterios que se pacten en ese momento.

CAPITULO V

Condiciones sociales

Art. 36. *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 4.232.797 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 el 1 de mayo de 1987, 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. 37. *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 sí 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 período 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. 38. *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.

Igualmente para la realización de exámenes se tendrá derecho a una licencia retribuida por el tiempo de los mismos y no retribuida en las ocho horas inmediatamente anteriores, debiendo notificarse la ausencia por este motivo con setenta y dos horas de antelación.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán tomar al principio o al final de la jornada, según su conveniencia.

Art. 39. - 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.

La Empresa abonará el 100 por 100 del salario ordinario y fijo en caso de licencia por maternidad.

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 que se sometan al reconocimiento del facultativo que determine la Dirección.

Art. 40. Seguro de vida y accidentes. - 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. 41. Seguro de vehículo y multas. - El trabajador responde de los daños que puedan irrogarse a terceros como consecuencia de la utilización de su vehículo, viéndose obligado a concertar y mantener en vigor una póliza de seguros que cubra ilimitadamente la responsabilidad civil.

Asimismo, responde del importe de las sanciones que puedan derivarse de infracciones a la normativa de transporte o circulación. Ello, no obstante, si se impusiera una sanción al trabajador, derivada de la detención del vehículo en zona prohibida, que coincida con un punto de venta señalado por la Empresa y la infracción se produjese dentro del horario normal de transporte, la Empresa abonará el 75 por 100 del importe de la sanción impuesta, previa presentación del justificante de pago correspondiente.

Art. 42. 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.

Art. 43. Fondo de gafas. - Dado el cada vez más generalizado uso de videoterminals y las características del trabajo en Prensa, la Empresa constituirá un fondo ilimitado para el pago de cristales o lentes de contacto para cubrir los gastos de los trabajadores que debidamente justificados así lo soliciten con un máximo de una vez al año. El coste máximo por unidad será de 13.000 pesetas.

En el caso de que el trabajador adquiera estos elementos en el centro óptico con el que INPRESA ha establecido un concierto a estos efectos, la cobertura será de 14.000 pesetas.

CAPITULO VI Garantías sindicales

Art. 44. 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 de 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.
- Derecho 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 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 entre una terna propuesta por el propio Comité asistirá a las reuniones ordinarias o extraordinarias que convoque el Consejo de Administración.

Art. 45. Sección sindical. - Se entiende por sección sindical de la Empresa aquellas secciones de los sindicatos reconocidos que cuente con un número de afiliados superior al 10 por 100 de los trabajadores de la Empresa.

Son derechos de las secciones sindicales los reconocidos para el Comité de Empresa, salvo los apartados a) y b) del artículo 44, 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 de 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. 46. 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 período 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.