expresión de los intereses de la misma a satisfacer, y el recibo periódico de las amortizaciones efectuadas para que a su vista se produzca el abono por cantidad igual a la de la bonificación pactada.

La citada bonificación quedará limitada, a que como mínimo corra por cuenta del empleado un 1 por 100 del interés.

c) Préstamos libres para atenciones varias:

Podrán solicitar a la Caja de Ahorros del Mediterráneo préstamos libres para atenciones varias a los que se aplicará el interés que en cada momento tenga fijado esa Institución para los empleados de su grupo de empresas, el cual será fijado en el momento de la formalización del oportuno préstamo en la póliza o contrato correspondiente, debiendo cumplir para su concesión los requisitos que la Caja exija normalmente en este tipo de operaciones.

d) Trienios:

No obstante, lo dicho en el artículo 28, los trienios de antigüedad acreditados hasta la fecha de la firma de este Convenio seguirán siendo retribuidos al mismo porcentaje del haber base en el que lo son actualmente.

3.º Complementos de responsabilidad.

Con efectos de 1 de enero de 2001 se percibirán mensualmente los siguientes complementos (expresados en euros):

Complemento de Inspectores: 101,03.
Complemento de Responsable de Almacén: 97,87.
Complemento de Delegado de Zona: 179,96.

Si concurriera en un empleado la responsabilidad de un almacén y una zona, se percibirá únicamente el complemento de responsabilidad de la zona.

Por estar en posesión del permiso para transportar mercancías peligrosas, en vigor, 37,89 euros si el empleado no percibiese ninguno de los complementos de responsabilidad antes citados, y 31,57 euros en caso contrario.

4.º Incrementos para los años 2002 y 2003.

Para los años 2002 y 2003, y salvo que se haya especificado un incremento o cuantía distinta en un determinado concepto remuneratorio o indemnizatorio, se acuerda un incremento sobre todas las partidas retributivas equivalente al I.P.C. real de cada uno de dichos años más un 0,25 por 100.

A estos efectos, a principios de cada año 2002 y 2003, se revisarán todos los conceptos retributivos en el I.P.C. previsto para dicho año por el Gobierno más 0,25 puntos y al final de cada año, una vez conocido el I.P.C. real, si fuese distinto del previsto, se adaptarán dichos conceptos al mismo, de tal forma que si se constatase en cada año un diferencial con el I.P.C. previsto, ya sea al alza o la baja, se garantice que la remuneración de los trabajadores esté un 0,25 por 100 por encima del I.P.C. real.

En cualquier caso, de darse una situación de I.P.C. real a la baja con relación al previsto, aunque se adaptasen los conceptos retributivos conforme a lo previsto en el párrafo anterior, no procederá la devolución o compensación de haberes ya devengados o abonados.

5.º Pago de atrasos y diferencias.

Los atrasos y diferencias salariales y/o indemnizatorias, dietas o kilometraje, así como a cualquier otro derecho de contenido económico a que tengan derecho los trabajadores como consecuencia de los pactos aquí alcanzados, serán abonados por la empresa como máximo en la nómina del mes de agosto de 2002, independientemente de cuando sea el momento en el que el Convenio sea publicado en el «Boletín Oficial del Estado».

7.º Acuerdo final.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por las representaciones de la empresa y por el Comité de Empresa de la misma en representación de los trabajadores, quienes reuniendo las condiciones de legitimación necesarias se reconocieron mutua y recíprocamente como interlocutores para la negociación del Convenio, y hacen constar que el Convenio, en todo su articulado, ha sido suscrito por unanimidad de ambas representaciones.

ANEXO

Fondo de previsión:

Con el fin de que sus empleados cuando causen baja en la empresa por las contingencias de jubilación o de invalidez permanente reciban unas prestaciones complementarias, bien como renta vitalicia o en forma de capitalización a elección del trabajador, la empresa se obliga a concertar en favor de los mismos un Plan de Pensiones con una aportación anual de 380 euros como cuota constante para los años 2001, 2002 y 2003.

18429 *RESOLUCIÓN de 6 de septiembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XVI Convenio Colectivo de la empresa «Diario El País, Sociedad Limitada».*

Visto el texto del XVI Convenio Colectivo de la empresa «Diario El País, Sociedad Limitada» (Código de Convenio número 9006102), que fue suscrito con fecha 25 de junio de 2002, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por los Comités de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 resuelve:

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, 6 de septiembre de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XVI CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «DIARIO EL PAÍS, SOCIEDAD LIMITADA»

I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo de «Diario El País, Sociedad Limitada», dentro del territorio nacional, constituidos o que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de su vigencia.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal que preste sus servicios en la empresa mediante contrato laboral, cualesquiera que fuesen sus cometidos.

Quedan expresamente excluidos:

a) Consejeros, Directores, Subdirectores y altos cargos.
b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
c) Asesores.
d) Los corresponsales y colaboradores que tengan formalizado un contrato civil con la empresa.
e) Los colaboradores a la pieza, independientemente de que mantengan una relación continuada con la empresa.
f) Los agentes comerciales o publicitarios que trabajen para «Diario El País, Sociedad Limitada», con libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o diferente actividad.
g) El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil de prestación de servicios con «Diario El País, Sociedad Limitada».

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

Las normas de este Convenio afectarán a todos los trabajos de la empresa derivados de la elaboración, impresión y publicación del diario «El País» (con todos sus suplementos, ediciones, etc.), así como de otras publicaciones del grupo Prisa u otras de empresas ajenas, estén o no encuadradas en Prensa.

Artículo 4. *Vigencia.*

La vigencia de este Convenio será de tres años a partir del 1 de enero de 2002, con independencia de la fecha en que, una vez homologado por la autoridad laboral, sea publicado oficialmente.

Artículo 5. *Denuncia.*

La denuncia del Convenio se realizará por escrito con una antelación mínima de tres meses a su vencimiento.

En el caso de no mediar dicha denuncia por cualquiera de las partes con la antelación mínima referida, el Convenio se considerará prorrogado en sus propios términos, de año en año.

Si las deliberaciones se prolongaran por plazo que excediera de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado provisionalmente hasta finalizar la negociación del Convenio siguiente, sin perjuicio de que el nuevo Convenio tenga obligatoriamente efectos retroactivos en el caso de que las negociaciones mencionadas sobrepasaran los plazos previstos.

Artículo 6. *Revisión.*

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

Para los años 2003 y 2004, en el supuesto de que en el transcurso del primer semestre de dichos años el índice de precios al consumo que publique el INE supere el 2,5 por 100, los salarios se incrementarán automáticamente en la diferencia entre el IPC a 31 de diciembre de 2002 y 31 de diciembre de 2003 y el 2,5 por 100 mencionado. Esta revisión semestral, en el caso de producirse, no formará parte del módulo de cálculo de los futuros incrementos salariales.

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente Convenio serán compensables o absorbibles de acuerdo a la Ley con cualesquiera otras que se establezcan por disposición superior siempre y cuando las variaciones económicas, consideradas globalmente y en cómputo anual, resulten más favorables a los trabajadores que las contenidas en este Convenio.

Artículo 8. *Indivisibilidad y unidad del Convenio.*

Las condiciones acordadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

A efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y anualmente, por lo que en el supuesto de que la Jurisdicción correspondiente, en el ejercicio de sus facultades, modificase, considerase o aplicase de forma distinta alguna de sus cláusulas, las partes deberán reunirse para revisar el Convenio en su totalidad, aplicándose entretanto las normas del Convenio anterior.

II

Organización del trabajo

Artículo 9. *Principio general.*

La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, la cual se obliga a ejercerla de tal forma que mediante ello se obtengan las finalidades propuestas con la colaboración del personal. En este sentido, los responsables de la organización técnica de la empresa son los encargados de controlar la producción en función de las tareas encomendadas a cada uno de los trabajadores.

Sin merma de la autoridad conferida a la Dirección, el Comité de Empresa tiene atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquélla adopte en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación.

Artículo 10. *Condiciones de trabajo.*

Las especificaciones, normas de procedimiento y hojas de control de las tareas que las tengan asignadas se ajustarán a unas condiciones habituales de trabajo, sin que supongan perjuicios físicos o psíquicos al trabajador; se relacionarán con los estudios para el cómputo de las jornadas y se emplearán con el objetivo prioritario de una óptima distribución de las cargas de trabajo y una plena ocupación de todos los trabajadores, de forma que se consigan los mejores índices de productividad y calidad.

En todos los supuestos será un principio fundamental la prevención de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, asegurando, como mínimo, el cumplimiento de las normas legales existentes o que se establezcan y avanzando, mediante un proceso de mejora contínua, en la reducción o eliminación de los riesgos en el trabajo. Este principio regirá también la actuación de los propios trabajadores de la empresa, los cuales se comprometen a contribuir activamente en la prevención de los riesgos laborales con los medios que estén a su alcance y, especialmente, mediante la adopción de las medidas preventivas o de protección que se aprueben por el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 11. *Plantillas.*

La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla de «Diario El País, Sociedad Limitada», corresponden a la Dirección de la empresa, de acuerdo con sus necesidades y en función de la innovación técnica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto a las normas legales que regulan la materia, siendo escuchado el Comité de Empresa.

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

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

a) El contenido de las plantillas irá referido a cada uno de los departamentos de la empresa, con el desglose posible.

b) Las reestructuraciones internas de los departamentos que, por razones de rentabilidad, organización o producción fuera necesario realizar modificarán automáticamente sus plantillas respectivas, reciclando al posible personal excedente hacia otros departamentos de la empresa, previa reconversión profesional si fuera necesario.

c) En los casos de reconversión profesional se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 17 del Protocolo de Acuerdo de Renovación Tecnológica (anexo III).

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

e) Habrá una plantilla de Redacción por cada publicación o servicio informativo que edite la empresa. Cada Sección o Área Informativa tendrá el número de profesionales exigido por el régimen normal de trabajo.

En caso de que la empresa ofrezca a periodistas o asimilados de «El País» la incorporación a otra publicación o servicio informativo establecido por «Diario El País, Sociedad Limitada», el interesado decidirá libremente aceptar o declinar el ofrecimiento. En caso de que se incorpore a otra publicación o servicio informativo, discutirá sus condiciones de trabajo y conservará la antigüedad alcanzada en «El País».

Las vacantes originadas en la Redacción de «El País» por traslado de periodistas a otras publicaciones o servicios informativos de «Diario El País, Sociedad Limitada», serán cubiertas en el plazo máximo de quince días a partir de aquel en que se produzca la vacante.

Artículo 12. *Cometidos asignados.*

Todo trabajador de «Diario El País, Sociedad Limitada» está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de las funciones generales propias de su competencia profesional, encuadradas en el ámbito a que se refiere el artículo 3 de este Convenio.

La obligatoriedad establecida en el párrafo anterior habrá de estar referida a las definiciones concretas de puestos de trabajo existentes, con las variaciones que, en su caso, fuera estableciendo la Comisión Paritaria de Valoración de Tareas a que se refiere el artículo 28 de este Convenio.

Artículo 13. *Categorías.*

La clasificación del personal con arreglo a sus categorías profesionales se atendrá a la consignada en los anexos I y II del presente Convenio, sin que exista obligación por parte de «Diario El País, Sociedad Limitada», de tenerlas provistas todas ellas si la necesidad y el volumen de la industria no lo requieren.

La asignación de las categorías profesionales a los distintos puestos de trabajo se llevará a cabo mediante el sistema de Valoración de Tareas, a través de una Comisión Paritaria, cuya composición y funciones se detallan en el artículo 28 de este Convenio.

La descripción de puestos de trabajo en Redacción se efectuará mediante una comisión mixta integrada por el Comité Profesional, los miembros Redactores del Comité de Empresa y la Dirección del Periódico, con el fin de precisar su contenido y adaptarlo a las categorías previstas en el Convenio.

Artículo 14. *Trabajos de superior categoría.*

La realización de un trabajo de superior categoría durante más de seis meses continuados por no haberse cubierto una vacante dará lugar a ascenso automático a la categoría superior, salvo que se trate de casos de sustitución de trabajadores en situación de baja por incapacidad temporal o invalidez provisional, o se trate de plazas que, para facilitar la promoción interna por acuerdos concretos con el Comité de Empresa puedan cubrirse con trabajadores de categoría inferior que deseen formarse en el nuevo puesto. La consolidación de la categoría en este último caso tendrá lugar previa superación de las pruebas de aptitud pertinentes, una vez transcurrido el periodo de formación acordado para cada supuesto, en función de su complejidad.

Esta disposición se aplicará hasta la categoría de Jefe de Sección inclusive en el área de Redacción y hasta la categoría de Jefe de Negociado o Equipo en el área de Gerencia.

Artículo 15. *Jornada de trabajo.*

La jornada laboral para todo el personal afectado por este Convenio será de treinta y cinco horas semanales.

Para los departamentos afectos a la producción y por su necesaria adecuación a ésta, la jornada podrá distribuirse de manera irregular entre los diferentes días de la semana con acuerdo entre la Dirección y el Comité de empresa. La jornada ordinaria en estos supuestos no podrá exceder de nueve horas diarias en jornada diurna u ocho horas en jornada nocturna, salvo que por dichas representaciones se pactaran excepciones en este sentido, respetándose en todo caso el descanso mínimo de doce horas establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente.

A tal efecto, la Dirección y el Comité de Empresa establecerán anualmente los calendarios laborales de aplicación en dichos departamentos, con la vigencia temporal que se pacte en cada caso. De no llegarse a un acuerdo entre la Dirección y el Comité, ambas partes se comprometen a someter su discrepancia a la Comisión Paritaria.

Como norma general, se disfrutarán dos días de descanso semanal ininterrumpido, que coincidirán, siempre que sea posible, en sábado y domingo, con independencia de otros posibles sistemas o ciclos de trabajo y libranza establecidos para colectivos específicos por necesidades de producción y del sistema de disfrute de festivos regulado en el artículo 31 de este Convenio.

Los sistemas de trabajo y libranza que se establezcan, así como el descanso semanal asignado, se determinarán procurando conciliar los intereses del personal con las necesidades del servicio, y no podrán ser alterados unilateralmente por la Dirección sin acuerdo con el Comité de Empresa, garantizando el personal de las plantillas pactadas la producción en todos los supuestos.

El criterio para determinar el carácter festivo o laborable de cada día trabajado consistirá en incluir las jornadas de trabajo entre las seis de la mañana de un día natural hasta las seis de la mañana del día siguiente.

Artículo 16. *Horarios.*

1. Los horarios de trabajo de los diferentes turnos (fijos y variables), adaptados a las necesidades de la producción y del servicio serán los vigentes 31 de Diciembre de 2001 durante el tiempo de vigencia de este Convenio, salvo pacto en contrario entre la Dirección y el Comité.

2. No obstante lo anterior, ante necesidades técnicas, organizativas o de producción que obligaran a ello, la Dirección, previo informe al Comité de Empresa, queda facultada para adelantar o retrasar el comienzo de los horarios en vigor, garantizando que el perjuicio que con ello pueda causarse a los trabajadores sea el mínimo indispensable tanto en su alcance como en su duración, y sin que en ningún caso estos cambios puedan suponer transformación de jornadas continuadas en jornadas partidas.

Cuando los cambios de horario a que se refiere el párrafo anterior se efectuasen con carácter indefinido (entendiéndose por tales aquellos que hubieran de tener una duración mínima de un año), la Dirección comunicará tales cambios al Comité de Empresa con quince días de antelación a su puesta en marcha, con el fin de consensuar su implantación, sin perjuicio de que si transcurrido dicho plazo no se hubiera alcanzado un acuerdo, los nuevos horarios serán no obstante de aplicación aunque la negociación continúe hasta lograr el acuerdo definitivo. En caso de que estos cambios supusieran transformación de jornadas continuadas en jornadas partidas, éstos no podrán ser implantados sin previo acuerdo con el Comité de Empresa.

Las modificaciones horarias que con motivo de la aplicación de este apartado fuera necesario realizar ocasional o puntualmente, no afectarán a los pluses que pudiera tener asignados un trabajador en función de su horario (Plus de Nocturnidad). En el caso de que la modificación horaria fuera a tener carácter indefinido y afectara total o parcialmente al Plus de Nocturnidad, será de aplicación lo establecido en el artículo 42.2 de este Convenio (Nocturnidad a absorber).

Los casos de discrepancia en la aplicación de este artículo serán resueltos por la Comisión Paritaria, oído el trabajador y el departamento afectado.

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

4. Como norma general, el personal de libre designación (Jefes de Sección 3 y Técnicos N. 6 en adelante) tendrá asignado un horario básico, que será aquél en el que normalmente presta sus servicios, y que estará en función del ámbito de responsabilidad respectivo, dando derecho a descanso compensatorio los posibles excesos sobre la jornada laboral.

5. Las horas de entrada y salida del trabajo se entienden en punto, con una tolerancia de cinco minutos en la entrada. Todo el personal estará obligado a fichar las entradas y salidas del trabajo en el reloj que corresponda a su puesto de trabajo.

6. El personal administrativo podrá acogerse a horario flexible de hasta treinta minutos en la entrada, pudiendo recuperarlo en el mismo día, siempre y cuando esta flexibilidad y su forma de recuperación hayan sido aprobadas por el Director del Departamento correspondiente, con el visto bueno de la Dirección de Recursos Humanos, debiéndose salvar en todo caso la correcta cobertura de los puestos de trabajo. En caso de discrepancia decidirá la Dirección de la empresa.

Durante los meses de julio y agosto el personal adscrito al área de administración con jornada partida tendrá asignada jornada continuada, sin perjuicio de que se puedan establecer turnos de guardia para garantizar el servicio por la tarde en aquellos departamentos en que sea necesario.

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

Al no permitir la naturaleza de la profesión periodística determinar un horario rígido de trabajo, cada miembro de la Redacción tendrá asignado un horario básico, que es aquél en el que habitualmente presta sus servicios. Los redactores que tengan reconocida la libre disposición, además de los cometidos que tienen asignados, estarán a disposición de la Dirección en todo momento para cubrir necesidades informativas de carácter eventual. Los excesos sobre la jornada laboral motivados por necesidades informativas o de edición darán derecho a descanso compensatorio.

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

Artículo 17. *Horas extraordinarias.*

1. La prestación de horas extraordinarias, dentro de los límites que en cada momento señale la legislación vigente, será de aceptación voluntaria por parte del trabajador.

2. Ello no obstante y dadas las características del trabajo editorial, todos los trabajadores de la empresa afectos a la producción se comprometen a prolongar su trabajo el tiempo que sea imprescindible para finalizar la elaboración, confección, tirada y manipulado de las publicaciones

encuadradas en Prensa, ya fueran propias o ajenas, que produzca «Diario El País, Sociedad Limitada» y que hayan de cerrarse en el día. Las horas extraordinarias que se realicen por este motivo se compensarán en metálico, salvo que la Dirección, a petición del trabajador, acepte su compensación en descanso.

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

3. Régimen de compensación: Las horas extraordinarias que se realicen conforme al presente régimen se abonarán con arreglo a los valores que se establecen en el artículo 44 de este Convenio. Cuando el trabajador opte por la fórmula de compensación en descanso, por cada 5 horas extraordinarias realizadas tendrá derecho a una jornada de descanso, debiendo ponerse de acuerdo con su jefe inmediato acerca de la fecha. En caso de discrepancia decidirá la Dirección de la empresa.

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

En ningún caso se abonarán horas extraordinarias en tanto exista tiempo pendiente de recuperación por la aplicación del régimen de horario flexible.

Artículo 18. *Beneficio del turno de cierre.*

Se entiende por beneficio del turno de cierre la posibilidad que tienen los trabajadores de los departamentos afectos a la producción para marcharse antes de finalizar su jornada laboral cuando hubiesen finalizado la elaboración, confección, tirada y manipulado de las publicaciones encuadradas en Prensa, propias o ajenas, que produzca «Diario El País, Sociedad Limitada» y que hayan de cerrarse en el día.

La aplicación de este beneficio se llevará a cabo conforme a la apreciación de los responsables de las diferentes secciones, según la marcha de la producción en cada una de ellas, procurando que tenga acceso a este beneficio el mayor número de trabajadores posible.

En todos los casos, la aplicación de este beneficio implicará haber dejado las máquinas y utensilios en las debidas condiciones de funcionamiento y limpieza dentro de su competencia.

III

Régimen de personal

Artículo 19. *Admisión y contratación.*

1. Corresponde a la Dirección de la empresa con carácter exclusivo la admisión e ingreso del personal a través de contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo, así como la fijación de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse en cada caso al personal de nuevo ingreso.

2. La contratación de personal de libre designación (Jefes de Sección 3 y Técnicos N.6 en adelante) o para cubrir puestos de confianza (secretarias y conductores de altos cargos) será de competencia exclusiva de la Dirección de la empresa.

3. Cuando la contratación afecte a personal no encuadrado en el apartado anterior por no haberse cubierto las vacantes por cualquiera de los procedimientos de promoción interna a que se refiere el Capítulo IV de este Convenio, se seguirán los siguientes criterios:

a) La Dirección podrá efectuar la valoración de los posibles candidatos mediante la realización o no de pruebas profesionales por el procedimiento de examen.

b) En los supuestos en que la Dirección opte por la realización de pruebas profesionales mediante el procedimiento de examen, se procederá a constituir un tribunal compuesto por dos representantes de la Dirección y dos vocales elegidos por el Comité de Empresa, de los que al menos uno de estos últimos deberá ser de igual o superior categoría que el puesto a cubrir. Dicho Tribunal aportará las calificaciones correspondientes, siendo potestad de la Dirección elegir la persona que considere más adecuada de entre los declarados aptos por el mismo.

c) En los casos en que la Dirección opte por la no realización de pruebas profesionales mediante examen, ésta evaluará la competencia profesional de los candidatos a través de otros procedimientos de selección (evaluación de historial profesional, experiencia acreditada, entrevista personal, etc.).

4. Con el fin de que los trabajadores de la plantilla puedan estar enterados de las convocatorias de plazas para el ingreso, éstas deberán ser anunciadas por el Departamento de Personal en las mismas condiciones de publicidad que los concursos internos.

5. Los contratos laborales de cualquier modalidad temporal tendrán una duración máxima de dos años continuados, siempre que, legalmente, no estén sujetos a plazos de duración inferior; una vez completados los cuales finalizarán o, de no mediar denuncia previa por cualquiera de las partes, se entenderán automáticamente transformados en indefinidos.

6. Cuando el personal de nueva contratación, cualquiera que fuera su modalidad contractual, no reúna todos los requisitos que en cuanto a formación y experiencia específica sean exigidos para el desarrollo del puesto a cubrir en todos sus aspectos, percibirá durante el primer año de contratación una remuneración mínima equivalente al 65 por 100 del salario ordinario y fijo establecido en el presente Convenio para la categoría profesional del puesto de trabajo que vaya a desempeñar, pasando a ser del 75 por 100 en el segundo año y del 100 por 100 el tercer año y sucesivos. Los porcentajes del 65 por 100 y 75 por 100 anteriormente referidos no serán de aplicación en las categorías profesionales de Ayudante Especialista y Auxiliar de Producción. Estas dos categorías sólo serán de aplicación en el área de Producción.

7. Contratos formativos.—Con el fin de facilitar la inserción laboral de los jóvenes, cuya falta de formación específica en unos casos, o de experiencia laboral en otros, constituye siempre un serio obstáculo para su acceso al empleo, la Dirección podrá recurrir a las modalidades de contratación que en este sentido se contemplen en la legislación vigente, con arreglo a los requisitos y objetivos que en ella se establezcan y a tenor de las especificaciones que se regulan a continuación:

7.1 Contratos en prácticas: En caso de que la Dirección utilice esta modalidad de contratación para desempeñar suplencias, interinajes o posibles puestos de plantilla futuros, que posibiliten la adquisición de la práctica profesional adecuada a los estudios cursados, las condiciones económicas mínimas de contratación a aplicar serán equivalentes al 65 por 100 del SOF establecido en el presente Convenio para la categoría profesional del puesto de trabajo que vaya a desempeñar, pasando a ser del 75 por 100 en el segundo año, salvo que se contrate en las categorías de Ayudante Especialista o Auxiliar de Producción, en cuyo caso el porcentaje a aplicar será del 100 por 100 del SOF correspondiente a dichas categorías.

7.2 Contratos para la formación: Cuando se trate de utilizar esta modalidad de contratación con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún o mayores de veintiún años en los supuestos prevenidos en el artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores, que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el oficio objeto del aprendizaje, las condiciones económicas a aplicar serán de 7.212,15 euros/brutos para el primer año y de 8.113,66 euros/brutos para el segundo. El desarrollo concreto de los restantes aspectos de esta modalidad de contratación se regulará mediante Acta, que es intención de las partes suscribir al efecto, y por lo establecido en la legislación vigente.

8. Empresas de trabajo temporal.—Dadas las especiales características del trabajo en Prensa, que requieren una formación específica en tecnologías muy concretas y en constante evolución, sólo se podrá recurrir a esta vía alternativa de contratación para la cobertura temporal de aquellos puestos no considerados como «oficios propios» y ante puntuales necesidades de personal para las que no exista cartera propia adecuada y disponible en ese momento.

9. Contratación de periodistas:

9.1 La contratación de personal periodístico, cualquiera que sea su modalidad, será competencia exclusiva del Director de la Publicación.

9.2 En el caso de que la Dirección de la Redacción mantenga el sistema de becas a estudiantes de Ciencias de la Información procedentes de la Universidad o bien a los alumnos del Master de Periodismo, la concesión de las mismas estará condicionada al contrato suscrito con la Universidad en este sentido y referida a un periodo de tiempo improrrogable.

9.3 La duración máxima de los contratos laborales de cualquier modalidad temporal en Redacción se regirá por lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo. Los redactores de nueva contratación, cualquiera que fuera su modalidad contractual percibirán, como mínimo, la retribución establecida en la tabla salarial del Área de Redacción, según se trate del primer o segundo año de contratación, pasando a la categoría de Redactor C una vez superado dicho periodo, caso de incorporarse finalmente a la plantilla como redactores fijos.

9.4 En el supuesto de que la Dirección del Periódico estimase solicitudes de trabajadores fijos de otros departamentos para su incorporación a la Redacción en calidad de redactores, éstos conservarán el Salario Ordinario y Fijo que tuvieran en su categoría de procedencia si éste fuese superior al que le correspondiera como redactor en prácticas el primer año. En cualquier caso, su categoría será de Redactor en prácticas durante un periodo máximo de dos años.

10. Comisión de contratación.—Una Comisión formada por cuatro miembros elegidos por la Dirección y cuatro miembros elegidos por el Comité de Empresa, como máximo, tendrá como misión el establecimiento y supervisión de los criterios a seguir para la utilización de las diferentes modalidades de contratación en la empresa, de acuerdo con la legalidad vigente en cada momento. Esta Comisión se reunirá siempre que lo solicite una de las partes, facilitando la Dirección la información y documentación que a estos efectos fuera necesaria, debiendo levantarse Acta de cada reunión.

Artículo 20. *Período de prueba.*

1. El personal de nuevo ingreso en «Diario El País, Sociedad Limitada» estará sometido a un periodo de prueba, que será de seis meses para los periodistas, técnicos superiores o medios, Jefes de Servicio y Jefes de Sección, y de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, que será de quince días laborables. En los contratos en prácticas de titulados medios o superiores, el periodo de prueba será de dos meses.

2. Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones inherentes a su puesto y categoría profesional como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso ni derecho a indemnización por esta circunstancia.

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido desistimiento por ninguna de las partes, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de dicho periodo a efectos de la antigüedad del trabajador en la empresa.

4. La situación de Incapacidad Temporal en cualquiera de sus contingencias interrumpirá el periodo de prueba.

5. Aquellos trabajadores que para la realización de un mismo cometido hubieran podido ser objeto de contratos sucesivos no estarán sujetos a periodo de prueba si ya lo hubiesen cumplido en contratos anteriores.

Artículo 21. *Rescisión del contrato por el trabajador.*

Todo trabajador fijo que decida rescindir unilateralmente su contrato de trabajo deberá notificarlo en el Departamento de Personal por escrito con el plazo de preaviso que se especifica a continuación:

a) Treinta días de preaviso para los Redactores, Jefes de Servicio, Jefes de Sección, Técnicos Titulados y/o asimilados.

b) Quince días de preaviso para el resto del personal.

La Dirección de Recursos Humanos podrá dispensar o no de los plazos de preaviso anteriormente reseñados, en función de las circunstancias.

El incumplimiento del plazo de preaviso señalado significará para el trabajador la pérdida de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, participación en beneficios y vacaciones que pudieran corresponderle, en una relación que consista en descontar las proporciones atribuidas a un día natural por cada uno de preaviso que falte según lo acordado en este artículo.

Artículo 22. *Trabajadores con capacidad disminuida.*

Se entiende por trabajador con capacidad disminuida aquel que deja de estar en condiciones físicas o psíquicas para continuar realizando eficazmente la tarea que venía desempeñado 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.

Una vez declarada esta situación el Servicio Médico de la empresa. previos los dictámenes y asesoramientos oportunos, y de acuerdo con sus indicaciones, se procurará asignar a este trabajador una tarea adecuada a su capacidad, sin que ello suponga pérdida de retribuciones, previa petición de éste, expresa y escrita, en este sentido.

Artículo 23. *Política de formación.*

Con independencia de los acuerdos formativos concretos que la empresa pueda concertar con Universidades, Escuelas Técnicas y/o de Formación Profesional a todos los niveles, la Dirección continuará con su política de formación para el personal de plantilla, mediante planes anuales que aseguren la continua capacitación profesional y puesta al día en los respectivos cometidos y especialidades, así como la formación e información sobre prevención de riesgos laborales.

En esta línea, y con el fin de facilitar la participación del mayor número posible de trabajadores en las distintas acciones formativas, ambas representaciones acuerdan regular esta materia con arreglo a los siguientes criterios:

1. Los planes de formación, así como las distintas acciones formativas que en los mismos se prevean, serán elaborados y organizados por la Dirección, la cual determinará en cada caso los departamentos a los que vayan dirigidos y las personas que deban asistir a los mismos.

2. El Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, participará, no obstante, en el desarrollo e implantación de los distintos planes o acciones, debiendo ser informado de las mismas por el responsable de formación con la máxima antelación posible. Para las acciones formativas que se programen al objeto de mejorar la formación o información sobre prevención de riesgos laborales será el Comité de Seguridad y Salud el órgano encargado de participar en el desarrollo e implantación de los planes correspondientes.

3. Los cursos de formación estarán clasificados con arreglo a las siguientes categorías:

a) Cursos de reconversión o reciclaje profesional.—Tendrán esta consideración todas aquellas acciones formativas dirigidas a reconvertir trabajadores cuya función o puesto de trabajo se hubiera declarado obsoleto como consecuencia de una modificación sustancial en su contenido, ya fuera por cambio de oficio, introducción de nuevas tecnologías o necesidades de rentabilidad o racionalización del trabajo, en los términos a que se refiere el vigente Protocolo de Acuerdo sobre Renovación Tecnológica (anexo III del Convenio).

Las acciones encuadradas en esta categoría serán de asistencia obligatoria por parte de los trabajadores a quienes vayan dirigidas y tendrán lugar preferentemente dentro de su jornada laboral. Cuando ello no fuera posible en todos los casos, se realizarán fuera de jornada, compensando a los trabajadores afectados el tiempo utilizado por esta circunstancia.

b) Cursos de perfeccionamiento profesional para el desarrollo o actualización del puesto de trabajo.—Tendrán esta consideración todas aquellas acciones formativas dirigidas a mejorar la cualificación profesional de los trabajadores, tanto fijos como eventuales, en aspectos propios de su oficio que, sin ser imprescindibles para el normal desarrollo de sus cometidos, puedan resultar convenientes de cara a la evolución profesional futura de los distintos puestos de trabajo.

Las acciones encuadradas en esta categoría serán de asistencia recomendada, y podrán tener lugar dentro o fuera de jornada, con las siguientes particularidades:

b).1 Si se producen dentro de jornada, los trabajadores asistentes a las mismas, de entre los designados por la Dirección, deberán recuperar parte del tiempo empleado en esta formación, a razón de treinta minutos por cada hora invertida.

b).2 De realizarse fuera de jornada, el trabajador tendrá derecho a un día de permiso acumulable a vacaciones por cada 14 horas efectivas de formación. Cuando la asistencia a estos cursos tenga lugar en días de libranza del trabajador, la compensación a efectuar por esta circunstancia será de un día de libranza adicional por cada 10 horas de formación en dichos días.

Para tener derecho a la compensación por asistencia a que se refiere el párrafo anterior será requisito imprescindible la asistencia continuada y completa del trabajador a todas las sesiones, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados.

c) Cursos de perfeccionamiento en materias no estrictamente necesarias para el puesto de trabajo.—Cualesquiera otras acciones formativas que pudieran plantearse fuera de los supuestos contemplados en los apartados a) y b) tendrán carácter voluntario; por lo que de realizarse fuera de jornada la asistencia a las mismas no dará derecho a compensación de ningún tipo, y en el caso de tener lugar dentro de jornada podrá exigirse la recuperación del tiempo invertido en aquéllas.

Este mismo criterio será de aplicación cuando trabajadores no encuadrados en acciones formativas concretas deseen incorporarse a alguna de ellas, sin perjuicio de que en cualquier caso deba ser previamente solicitado a la Dirección y autorizado por ésta.

d) Actividades de formación en materia de prevención de riesgos laborales.—Todas las acciones que se programen para garantizar la necesaria formación teórica y práctica en materia preventiva implicarán la asistencia

obligatoria de los trabajadores a los que vayan dirigidas. De acuerdo con la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, esta formación deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo, siempre que sea posible. De no ser así, se compensará a los trabajadores afectados el tiempo utilizado por esta circunstancia.

4. El encuadramiento de las distintas acciones formativas en una u otra de las categorías contempladas en el punto 3 se llevará a cabo por la Dirección con carácter previo a la iniciación de las mismas, informándose al Comité de Empresa en cada caso, de conformidad con lo establecido en el punto 2.

5. Las acciones formativas que se realicen al amparo de planes estatales o autonómicos de formación continua se regirán por las condiciones específicas que se recojan en dichos planes.

6. Para aquellas acciones formativas no contempladas en apartados anteriores se creará una comisión mixta formada por la Dirección y el Comité que se reunirá en el mes de mayo de cada año para analizar posibles peticiones de cursos externos de perfeccionamiento, por parte de los trabajadores, para el desarrollo de su actividad profesional. Dicha comisión podrá conceder ayudas de hasta el 30 por 100 del coste del curso solicitado.

7. Salvo por lo que respecta a la formación en riesgos laborales, los presentes acuerdos regirán exclusivamente para las acciones formativas a desarrollar por el personal del Área de Gestión, habida cuenta que las acciones formativas dentro del Área de Redacción y su sistema de compensación son de competencia exclusiva del Director de la publicación.

8. Pasantías.—No obstante lo anterior, en el área de Redacción se facilitará a los redactores la adquisición de nuevas experiencias informativas. A tal fin para la realización de pasantías en otros medios de comunicación, nacionales o internacionales, los redactores interesados podrán convertir los veintiún días de festivos previstos en el último párrafo del artículo 31 (chupetines) en un mes natural de pasantía. Las solicitudes se presentarán al Comité de Redacción, el cual las tramitará ante el Director del periódico para su aprobación o denegación. En caso de ser aprobada, la empresa subvencionará al interesado con una cantidad que se fijará en cada supuesto, teniendo en cuenta los gastos de viaje y alojamiento que la misma pueda originar.

Artículo 24. *Jubilación.*

1. La Dirección de la empresa queda facultada para jubilar al personal a partir de la edad de 65 años, obligándose en estos casos a abonar como indemnización por jubilación obligatoria el importe correspondiente a nueve mensualidades del SOF que el trabajador afectado tuviese reconocido en dicho momento según tabla salarial de Convenio. Esta facultad no podrá ser ejercida por la empresa en aquellos casos en que el trabajador no hubiera cotizado el número mínimo de años preciso para poderse jubilar legalmente.

2. Excepcionalmente, aquellos trabajadores que legalmente pudieran tener derecho a jubilarse con menos de 65 años de edad y desearan jubilarse anticipadamente, podrán solicitar a la empresa la indemnización a que se refiere el apartado d) de este punto, con sujeción a los siguientes requisitos:

a) Que las solicitudes de reconocimiento del derecho a indemnización por jubilación anticipada sean cursadas a la Dirección de Recursos Humanos con tres meses de antelación, como mínimo, a la fecha prevista de jubilación.

b) Que el importe global de las indemnizaciones que la empresa tuviera que abonar por jubilación no superase en su conjunto 2,5 puntos de la masa salarial del año de que se trate.

c) Que la empresa otorgue su conformidad a la jubilación anticipada en lo que al pago de la indemnización se refiere, decidiendo discrecionalmente las peticiones a atender, dando preferencia a los solicitantes que presten servicio en los turnos de noche. Las peticiones que quedaran excluidas del pago de indemnización podrán ser formuladas de nuevo en años sucesivos en las condiciones que para los mismos corresponda, sin que ello suponga tampoco compromiso alguno para la empresa.

d) Las indemnizaciones a solicitar según los casos, serán las siguientes:

Edad de jubilación	Número de mensualidades de SOF
60 años	22
61 años	19
62 años	16
63 años	13
64 años	11

3. Las indemnizaciones a que se refieren los dos apartados anteriores estarán sujetas a las retenciones por IRPF que desde el punto de vista fiscal sean de aplicación según la legislación vigente en cada momento.

4. La eficacia del presente artículo estará supeditada al mantenimiento de la normativa legal vigente en materia de jubilación; por lo que cualquier modificación que por disposición legal pudiera producirse en este sentido implicará la revisión de su contenido en la medida que corresponda.

IV

De la promoción en la empresa

Artículo 25. *Sistemas de promoción.*

Los sistemas de promoción en la empresa serán los siguientes:

a) Por concurso.
b) Por libre designación de la Dirección de la empresa.
c) Por valoración de tareas.
d) Por polivalencia efectiva.

Artículo 26. *Ascensos por concurso.*

1. Mediante este sistema se cubrirán aquellas plazas vacantes o de nueva creación que la Dirección de la empresa considere necesario para su normal funcionamiento y no se cubran por contratación externa o por movilidad interna.

Este sistema tendrá como objetivo primordial facilitar la promoción interna del personal, salvaguardando el principio de igualdad de oportunidades y manteniendo como principio inspirador la no discriminación por edad, sexo o cualquier otra circunstancia, de acuerdo con las disposiciones legales de aplicación en este ámbito.

2. Procedimiento:

2.1 A las plazas a concurso podrán presentarse todos los trabajadores de la plantilla que tengan al menos una categoría inferior a la de la plaza convocada, una antigüedad mínima de seis meses en su propia categoría. Asimismo podrán concursar aquellos trabajadores de otras categorías inferiores y con igual antigüedad en la misma, que hayan realizado con aprovechamiento cursos de formación específicos para el desarrollo de la tarea o hubieran desempeñado suplencias en dicho puesto durante dos meses.

2.2 Para la evaluación de las pruebas correspondientes y velar por el cumplimiento de las normas vigentes se procederá a constituir en cada caso un Tribunal Calificador compuesto por dos representantes de la Dirección y dos vocales elegidos por el Comité de Empresa, de los que al menos uno de estos últimos deberá ser de igual o superior categoría que la vacante o puesto a cubrir.

2.3 El concurso deberá seguir las siguientes fases:

2.3.1 Publicación de la convocatoria, en donde consten las condiciones exigidas que deberán ajustarse necesariamente a las descritas, si se trata de puestos valorados. La convocatoria deberá definir los aspectos esenciales que conformarán el examen o pruebas a realizar. En los casos de puestos de nueva creación sin valorar, deberá informarse previamente al Comité de Empresa.

2.3.2 Concesión de un plazo de inscripción no menor a siete días laborables.

2.3.3 Realización de las pruebas correspondientes, con arreglo a las siguientes pautas:

a) El temario del examen, respuestas, puntuación y criterios de valoración se analizará con el Tribunal Calificador antes de la realización de las pruebas, a fin de comprobar la procedencia de las preguntas contenidas y poder efectuar las aportaciones pertinentes; realizándose el examen a continuación, siendo éste el encargado de su custodia, en sobre cerrado, hasta el momento del examen.

b) El temario y criterios de valoración se harán en todos los casos en función de las condiciones exigidas en la convocatoria del puesto a cubrir.

c) Inmediatamente antes de proceder al acto de examen se reunirá el Tribunal para dar apertura al sobre cerrado que contenga el temario, comprobar la procedencia de las preguntas contenidas en el mismo y realizar a continuación el pertinente examen a los candidatos presentados.

d) La calificación de las pruebas realizadas se efectuará dentro de las veinticuatro horas siguientes a la realización de las mismas, levantando acta de todo lo actuado y haciendo entrega de ésta al Departamento de Personal, que actuará como Secretaría.

e) Las puntuaciones sobre los exámenes efectuados se extenderán por escrito por cada uno de los componentes y se hallará la media aritmética

de las mismas para determinar el resultado final. No obstante, para obtener la calificación de apto el candidato habrá debido obtener al menos el aprobado de un representante de la Dirección y un vocal de los propuestos por el Comité de Empresa.

f) Una vez calificados los exámenes se procederá a la designación del candidato que haya de cubrir la plaza vacante (de haber candidatos aptos) y a la comunicación del resultado a los participantes en el plazo de los tres días laborables siguientes a la realización de las pruebas.

g) Los concursantes podrán impugnar las decisiones del Tribunal Calificador mediante escrito fundamentado dirigido a la Dirección de Recursos Humanos dentro de los dos días laborables siguientes a la fecha en que hubieran tenido conocimiento de la decisión del Tribunal, debiendo resolver éste dentro de los tres días siguientes a la recepción de la impugnación. Este procedimiento de impugnación agotará la vía administrativa de reclamación dentro de la empresa.

2.4 El candidato finalmente designado para cubrir la vacante estará sometido a un periodo de prueba de TRES meses, durante el cual deberá decidirse por el Departamento afectado su capacidad y rendimiento para cubrir dicho puesto. La decisión, en caso negativo, deberá estar motivada, y tendrá como consecuencia que el interesado vuelva a ocupar el puesto que tenía asignado antes del concurso.

2.5 Durante el periodo de prueba el trabajador percibirá la retribución correspondiente a la categoría del puesto sometido a concurso, sin que ello suponga consolidación de ningún tipo de derecho en cuanto a sueldo y categoría en tanto no obtenga la conformidad escrita de sus superiores a través del Departamento de Personal, como resultado del periodo de prueba efectuado.

Artículo 27. *Ascensos por libre designación.*

1. Por lo que respecta a Redacción, corresponderá en todos los casos al Director de la Publicación la asignación de categorías, así como el sistema de promoción dentro de esta área.

2. Por lo que respecta al área de Gestión y salvo pacto en contrario entre la Dirección y el Comité, el sistema de promoción por libre designación se llevará a cabo en los siguientes supuestos:

2.1 A partir de Jefe de Sección 3 o Técnico Nivel 6, ambos inclusive, en adelante.

2.2 Puestos de confianza personal (secretarias de Dirección y conductores de altos cargos).

2.3 Personal encuadrado en categorías inferiores a la de Jefe de Sección/Técnico Nivel 6, con los siguientes criterios:

2.3.1 En el caso de que queden vacantes que no hubieran podido cubrirse por el procedimiento de concurso (porque no se hubieran presentado candidatos o porque ninguno hubiera resultado apto para el puesto a juicio del tribunal calificador), la Dirección podrá recurrir a cubrir dicho puesto por contratación externa o por libre designación de entre los trabajadores de la plantilla, previa aceptación del interesado y oído previamente el Comité de Empresa.

En el supuesto de que la Dirección hubiera optado por la libre designación de un trabajador de la plantilla, éste pasará a cubrir la plaza en periodo de formación, y sin cambio de categoría, durante un periodo de tres meses, al final del cual consolidará o no la plaza en función del rendimiento acreditado durante el mismo.

2.3.2 Evaluación personal del rendimiento: La Dirección de la empresa podrá ejercer, asimismo, la libre designación por el procedimiento de evaluación personal del rendimiento conforme a los siguientes criterios:

a) Los ascensos sólo podrán aplicarse de nivel en nivel, y preferentemente se efectuarán durante el mes de junio de cada año.

b) Se valorarán como elementos de legitimación los siguientes:

b).1 Las aportaciones efectuadas en materia de innovación y desarrollo del propio puesto de trabajo.

b).2 La acreditación de conocimientos profesionales obtenidos en procesos de formación específicos cursados dentro o fuera de la empresa.

b).3 Conocimientos constatables en otras áreas o trabajos conexos con su especialidad profesional.

b).4 Integración en el equipo humano de la propia Sección o Departamento.

b).5 No figurar en su expediente durante el año anterior informes desfavorables por irresponsabilidad profesional en el desempeño del trabajo, reiteradas faltas de puntualidad o alto nivel de absentismo. Los trabajadores afectados por estas notas desfavorables serán informados de las mismas en el momento de producirse, a fin de que puedan efectuar las alegaciones que estimen oportunas.

b).6 No haber ascendido por este procedimiento durante los dos años anteriores.

c) El recorrido profesional con arreglo a este procedimiento será el siguiente:

c).1 Actuales categorías homologadas a Jefe de Negociado/Equipo/Técnicos Nivel 8: hasta Técnico Nivel 4.

c).2 Oficial de 1.ª: Hasta Técnico Nivel 8.

c).3 Oficial de 3.ª/Aux.: Hasta Oficial de 1.ª

d) La Dirección se reunirá en comisión paritaria con el Comité de empresa con el fin de analizar las propuestas de ascenso documentadas que aquélla pretenda efectuar mediante este procedimiento, comprobar el cumplimiento en cada caso de los criterios expuestos o valorar otros posibles candidatos. Esta Comisión adoptará sus decisiones por mayoría y estará compuesta por seis miembros: tres por parte de la Dirección y tres por parte del Comité, de los que al menos dos por cada representación serán fijos, salvo circunstancias de fuerza mayor.

La aplicación de este procedimiento de ascenso no conculcará la promoción por la vía de concurso interno.

Artículo 28. *Ascensos por valoración de tareas.*

1. Mediante este sistema, todo trabajador que considere haber experimentado un cambio sustancial en sus funciones que pudiera ser justificativo de un ascenso de categoría deberá solicitar de la Comisión Paritaria de Valoración de Tareas, a que se refiere el apartado 3 de este artículo, la evaluación de su puesto de trabajo. Estas valoraciones se realizarán una vez al año, en el mes de junio.

2. Como norma general, el sistema de valoración de tareas se ajustará a las descripciones de los puestos valorados con anterioridad o en su caso al manual de valoración que la Comisión de Valoración acuerde aplicar en el futuro; no pudiendo utilizarse este sistema como procedimiento de ascenso en aquellas áreas donde, de conformidad con lo establecido en el artículo 29, existan acuerdos de polivalencia efectiva entre la Dirección y el Comité de Empresa.

3. Composición y funciones de la Comisión.—La Comisión Paritaria de Valoración de Tareas estará formada, como máximo, por tres miembros de la Dirección y tres miembros designados por el Comité de Empresa y tendrá asignadas las siguientes funciones:

a) Evaluar el contenido de los distintos puestos de trabajo, a fin de establecer la categoría profesional que se les deba asignar según la tabla de Convenio, sobre la base de los informes de descripción de tareas emitidos al efecto por los jefes respectivos (contrastados con los informes presentados por los propios interesados), y de los pactos de producción o polivalencia en los que constarán sus funciones y categorías.

b) Controlar la efectiva y correcta aplicación del sistema de descripción y valoración de tareas que en cada caso se aplique, así como incorporar al manual de valoración las modificaciones técnicas de evaluación que considere necesarias.

c) Dirimir con carácter vinculante cuantas posibles discrepancias pudieran derivarse de la clasificación profesional asignada a los distintos puestos.

d) Emitir informe escrito ante cualquier reclamación que en vía jurisdiccional pudiera presentar un trabajador respecto de su clasificación profesional, del cual se dará copia tanto a la Dirección como al interesado.

Artículo 29. *Ascensos por polivalencia efectiva.*

Mediante este procedimiento podrán ascender aquellos trabajadores que, con categorías inferiores a las del nivel 6 de la Tabla Salarial para el área de Gestión contenida en éste Convenio (Jefe de Sección 3/Técnicos Nivel 6), desempeñen de manera efectiva dos o más especialidades o funciones profesionales conexas, en aquellas áreas donde por acuerdos específicos entre la Dirección y el Comité de Empresa así se haya establecido.

V

Vacaciones, permisos y excedencias

Artículo 30. *Vacaciones.*

1. Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a disfrutar veinticuatro días laborables de vacaciones anuales ininterrumpidas respecto de su calendario laboral, salvo pacto en contrario, considerándose como días laborables a estos efectos los festivos que pudie-

ran coincidir dentro del periodo vacacional (julio, agosto y septiembre), salvo que coincida con su día de libranza. Las sustituciones a que dé lugar el disfrute de vacaciones se organizarán de acuerdo con lo previsto en este Convenio sobre suplencias. Su duración se calculará en función del tiempo que se vaya a trabajar y haya trabajado durante el año natural que se considere.

Al establecerse el tiempo de vacaciones en función del tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, se computarán dos días laborables de vacaciones por mes natural, contabilizándose las fracciones como días completos. Si el trabajador causara baja antes del 31 de diciembre del año en que ya hubiera disfrutado de las vacaciones, se le descontará de la liquidación el importe de los días disfrutados de más, siguiendo la misma proporcionalidad descrita al principio de este párrafo.

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

Interés de la producción o del servicio.

Disfrute en los meses de julio, agosto y septiembre.

Sistema de elección rotativo, confeccionando tres grupos que respeten el orden de antigüedad en el departamento.

Otros intereses de los trabajadores, tales como coincidencia de vacaciones de los miembros de su familia, adelanto o retraso de las vacaciones a otros meses diferentes de los enumerados, etc.

El establecimiento de turnos convenido se publicará en cada Departamento con al menos sesenta días naturales de antelación al comienzo del primer turno.

A las vacaciones podrán sumarse los días festivos trabajados en el supuesto de haberse acordado esa opción, con la extensión y límites previstos para esos supuestos en el artículo 31 y sin que en ningún caso perjudique el disfrute de vacaciones del resto de los trabajadores.

El personal que excepcionalmente y por interés de la producción o del servicio tenga que tomar sus vacaciones anuales en meses diferentes a los previstos como normales (julio, agosto y septiembre) podrá percibir, independientemente de su sueldo, la cantidad de 180 euros o disfrutar de cuatro días consecutivos más ese mismo año. La elección de una u otra alternativa corresponderá al interesado.

2. De conformidad con lo que se establece en el artículo 38.1 del Estatuto de los Trabajadores, el periodo anual de vacaciones no será susceptible de compensación en metálico.

3. Los internamientos hospitalarios superiores a tres días, caso de producirse, interrumpirán el periodo vacacional. La justificación de esta circunstancia se acreditará según lo establecido en el artículo 35.

Artículo 31. *Festivos.*

Todos los festivos aprobados por el Ministerio de Trabajo en el calendario oficial se considerarán retribuidos y no recuperables.

Al personal a quien corresponda trabajar en las fiestas oficiales podrá aumentársele el periodo de vacaciones anuales reglamentarias o disfrutar los días trabajados en otras fechas del año que elija con antelación el interesado, en la proporción de dos días por festivo trabajado.

Antes de finales de febrero de cada año deberán estar elaborados los calendarios laborales anuales por secciones. Asimismo y a la misma fecha, deberá solicitarse por escrito e individualmente la solución que se adopte para el disfrute de festivos trabajados, debiendo estar tales solicitudes firmadas por los interesados e informadas por sus superiores, acordándose la solución que, sin perjudicar a la empresa, convenga más al solicitante. En caso de discrepancia decidirá la Dirección de la empresa.

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

En los departamentos para los que existan acuerdos específicos sobre plantillas y/o sistemas de trabajo y libranzas, se respetarán en todos los casos los días establecidos en los mismos para el disfrute de festivos, al haber sido fijados precisamente para tal circunstancia, por coincidir tales días toda la plantilla completa del departamento.

Todo el personal que por necesidades de producción tiene obligación de trabajar habitualmente todos los festivos, si uno de ellos coincidiera con cualquiera de sus días de descanso semanal, se cambiará por otro día no festivo, excepto en su periodo vacacional. Se entenderá por trabajar habitualmente todos los festivos cuando, de acuerdo con el sistema de trabajo y libranzas adoptado en el Departamento, esté prevista la misma contingentación de personal diaria, tanto sea festivo o no.

Con carácter excepcional, en los departamentos donde no sea necesaria la misma contingentación de personal un día laborable que un festivo, pero que por necesidades de producción sea necesario trabajar éstos (con una plantilla inferior), esta consideración se aplicará únicamente cuando los festivos coincidan con su día de descanso de lunes a viernes.

Dadas las características del trabajo de los redactores, éstos disfrutarán en concepto de festivos de 21 días laborables al año (chupetines).

Artículo 32. *Permisos.*

1. Se considerarán permisos reglamentarios retribuidos los siguientes:

a) Por matrimonio: Quince días naturales ininterrumpidos, que se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia. Si ésta coincidiera con día no laborable, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.

b) Por nacimiento de hijos: Tres días naturales.

c) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos: Un día natural, que habrá de coincidir con la fecha de celebración de aquél.

d) Por enfermedad grave de familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad: Hasta dos días naturales. Se entenderán como enfermedades graves aquellas que reconozca como tales el Servicio Médico de empresa, y en cualquier caso las intervenciones quirúrgicas que precisen anestesia general. En caso de intervención quirúrgica por enfermedad grave de familiar en segundo grado de consanguinidad o afinidad: Un día natural.

e) Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y hermanos: Tres días naturales. Este permiso será de un día natural si el fallecimiento fuera de abuelos, cuñados, yernos, nueras y padres políticos. Se entenderá equiparada a estos efectos la persona con la que el trabajador conviva de forma marital y estable, exista o no vínculo matrimonial, siempre que se pueda acreditar documentalmente esta convivencia.

f) Para el cumplimiento de deberes públicos, sindicales y asistencia obligatoria a Tribunales de Justicia, salvo en los casos declarados como delictivos en una resolución judicial, se abonará el permiso de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y por el tiempo preciso para ello, según las mismas.

g) Por traslado del domicilio habitual: Un día natural.

h) Para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional: Máximo de diez días al año para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de evaluación y aptitud.

i) Por asuntos propios: Dos días laborables/año de permiso retribuido para el personal adscrito a departamentos con jornada de lunes a viernes y que no tenga obligación de trabajar ningún festivo; y un día laborable para el resto de la plantilla. Estos permisos no regirán para aquellas áreas que disfruten de chupetines y deberán ser solicitados a la Dirección con la suficiente antelación, estando condicionada en todo caso su concesión a las necesidades del Departamento y a que no impliquen necesidad de suplencias, horas extraordinarias u otros posibles costes adicionales; no pudiendo ser acumulables a vacaciones salvo pacto en contrario.

j) Se abonará el oportuno permiso para asistir a consulta de especialidades médicas cuando ésta haya sido dispuesta por los facultativos de la Seguridad Social, aun cuando tales especialidades no estén incluidas en el cuadro de prestaciones de esta última.

k) El tiempo necesario para ser asistido por el facultativo de medicina general de la Seguridad Social cuando la consulta no pueda ser fuera de la jornada de trabajo. El límite máximo por este concepto será de dieciséis horas al año.

Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo, en los casos previstos en el apartado b), los permisos podrán ampliarse hasta cinco días naturales; en los previstos en el apartado d) serán tres días, y en los contemplados en el apartado e) el permiso también alcanzará hasta cinco días naturales, para supuestos que afecten al primero de los grupos que allí se relacionan y de dos días naturales para el segundo de dichos grupos.

2. Tendrán el carácter de permisos particulares no retribuidos, que la empresa procurará conceder previo estudio del motivo e informe preceptivo de los jefes inmediatos del solicitante, cualesquiera otras causas análogas a las anteriormente reseñadas que no estén específicamente comprendidas en aquéllas.

La empresa podrá exigir los justificantes oportunos de los hechos que den lugar a la concesión de estos permisos.

3. Asimismo, los trabajadores con una antigüedad no inferior a dos años, podrán solicitar un permiso sin sueldo de dos meses como máximo, por razones particulares, siempre que, a juicio de la Dirección, no sean contradictorias con los intereses del periódico. Las solicitudes se justificarán por escrito, debiendo contestar la Dirección en un plazo máximo de quince días. Este tipo de permiso no podrán solicitarse más de una vez cada dos años.

4. Las partes negociadoras del presente Convenio entienden que la regulación específica de los permisos reglamentarios a que se refiere este artículo, contemplada en su conjunto, se ajusta en mayor medida a las necesidades reales de los trabajadores de «Diario El País, Sociedad Limitada», y resulta más favorable para éstos que la contenida en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. *Suplencias.*

Todo el personal de «Diario El País, Sociedad Limitada» se compromete a suplir las bajas que se produzcan por vacaciones, Incapacidad Temporal o permisos de sus compañeros de trabajo, dentro de sus respectivas secciones y especialidades conexas y siempre que lo permitan las exigencias de capacidad y formación profesional, sin necesidad de recurrir a la contratación de suplentes o interinos, en la medida en que esto sea posible. Estas suplencias se realizarán dentro de la jornada ordinaria establecida, por lo que, caso de que excepcionalmente fuera necesario prolongarla, los posibles excesos se compensarán como horas extraordinarias.

Las vacantes producidas en casos de Incapacidad Temporal que previsiblemente hubieran de prolongarse más de treinta días, serán cubiertas provisionalmente por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior, salvo pacto en contrario con el Comité, el cual percibirá por la suplencia la retribución correspondiente a la categoría superior desempeñada hasta que se reintegre el trabajador de baja, retornando aquél en este caso a su puesto anterior. El puesto vacante de la categoría inferior que fuese necesario suplir con este motivo se cubrirá con carácter inmediato, mediante contratación externa, con personal de categoría profesional de Auxiliar Administrativo, Oficial 3.ª, o Prácticas, en su caso, y preferentemente procedente del paro.

Cuando la vacante afecte a categorías profesionales o puestos de trabajo no susceptibles de ser cubiertos por personal de inferior cualificación, las contrataciones que se deban realizar con este motivo se ajustarán a la categoría y cualificación del puesto a desempeñar, acreditada mediante exámenes realizados al efecto por el procedimiento establecido en el artículo 19, apartado 3.b), del presente Convenio, y sólo en el caso de no encontrarse candidatos con la cualificación profesional requerida para ello, podrán cubrirse por personal de categoría inferior, dando cuenta previamente al Comité de Empresa.

Antes del día 31 de mayo de cada año, cada Departamento delimitará las posibles necesidades de personal suplente para el periodo de vacaciones.

Artículo 34. *Excedencias.*

1. Todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria o forzosa en los términos y supuestos a que se refiere el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, salvo cuando se trate de obtener esta situación para incorporarse a cualquier otro grupo o medio de comunicación, público o privado, dentro del territorio nacional; en cuyo caso, la concesión de la excedencia será plenamente discrecional por parte de la Dirección, que podrá autorizarla o no en función de las circunstancias.

La petición de excedencia habrá de cursarse por escrito a la Dirección de la empresa con expresión de causa suficiente. La solicitud se resolverá igualmente por escrito dentro de los treinta días siguientes, expresándose, en caso de denegación, la causa de la misma.

2. El hecho de trabajar o colaborar para cualquier otro medio de comunicación durante el periodo de excedencia supondrá renuncia por parte del trabajador a su derecho de reingreso en «Diario El País, Sociedad Limitada», causando baja definitiva en la misma a partir del momento en que la empresa tuviera conocimiento de dicha circunstancia.

3. Los trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo serán sustituidos por trabajadores interinos, en las siguientes condiciones:

a) Siempre que la especialidad que quede vacante temporalmente lo permita, la sustitución del puesto concreto de trabajo la realizará un trabajador de plantilla, con objeto de que pueda perfeccionarse profesionalmente.

b) La sustitución implicará el cobro de los haberes correspondientes a la categoría del sustituido, pero en ningún caso significará la consolidación de derechos adquiridos, por lo que el sustituto volverá a ocupar su anterior puesto de trabajo al retorno del titular.

c) Los trabajadores interinos que se contraten con arreglo al artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, pasarán a ocupar la plaza que deje vacante provisionalmente el empleado de plantilla mencionado en el anterior apartado a), con el resto de condiciones especificadas en la disposición legal referenciada.

4. Las peticiones de excedencia serán notificadas en todos los casos al Comité de Empresa.

Artículo 35. *Bajas por incapacidad temporal.*

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

El personal facilitará la visita en su domicilio del Servicio Médico de la empresa cuando sea requerido para ello, a los efectos previstos en el artículo 48. Asimismo pasará el reconocimiento médico anual en el centro médico que se designe.

VI

Régimen retributivo

Artículo 36. *Principio general.*

Todos los conceptos retributivos a que se refiere el presente capítulo tienen el carácter de brutos, de conformidad con lo establecido en el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37. *Conceptos retributivos.*

Los conceptos retributivos aplicables son los siguientes:

1. Salario Ordinario y Fijo.
2. Complementos.

2.1 Personales:

Antigüedad.

2.2 Por puesto de trabajo:

Plus de Trabajos Penosos, Tóxicos y Peligrosos.
Plus de Nocturnidad.
Plus de Trabajo Dominical.

2.3 Por cantidad o calidad:

Prima de Producción.
Horas extraordinarias.
Prolongación de jornada.

2.4 De vencimiento periódico superior al mes:

Paga Extraordinaria de Vacaciones.
Paga Extraordinaria de Navidad.
Paga Extraordinaria de Beneficios.

3. Devengos extrasalariales:

Gastos de viaje.
Dieta de Inspección.
Complementos por Incapacidad Temporal

Artículo 38. *Salario Ordinario y Fijo.*

Se entiende por Salario Ordinario y Fijo la retribución que según su categoría profesional tenga asignada cada trabajador, con independencia de aquellos pluses o complementos que puedan cobrarse en razón a circunstancias personales, del puesto de trabajo, de cantidad o calidad, o cualquier otra situación ajena a las condiciones intrínsecas de la función que se realiza.

Artículo 39. *Antigüedad.*

El personal afectado por el presente Convenio percibirá como complemento por este concepto un aumento periódico por cada trienio o quinquenio de servicio, cuya cuantía será el 1,5 por 100 del Salario Ordinario y Fijo definido para cada categoría; manteniéndose, por lo demás, el sistema consistente en dos trienios y el resto quinquenios vigente en esta empresa. En ningún caso podrá absorberse su cuantía, ya fuere total o parcialmente, en ninguno de los restantes conceptos retributivos.

Artículo 40. *Pagas extraordinarias.*

Como parte integrante de su salario, los trabajadores de «Diario El País, Sociedad Limitada», tendrán derecho a la percepción de las siguientes pagas extraordinarias:

a) Paga de Vacaciones: Se percibirá en el mes de junio, antes del día 20, y su importe estará constituido por el Salario Ordinario y Fijo que el trabajador tenga reconocido en el mes inmediatamente anterior a su percepción, más Antigüedad y Prolongación de Jornada, en su caso.

b) Paga de Navidad: Se percibirá en el mes de diciembre, antes del día 20, y su importe estará constituido por los mismos conceptos que la Paga de Vacaciones.

c) Paga de Beneficios: Se percibirá en el mes de marzo, antes del día 20, y será equivalente al 8 por 100 del Salario Ordinario y Fijo, más Antigüedad y Prolongación de Jornada, que cada trabajador haya devengado durante la anualidad anterior.

Por lo que respecta a las pagas a) y b), su devengo estará referido al tiempo trabajado durante el semestre natural anterior a su percepción y será proporcional al tiempo trabajado en dichos periodos respectivamente; en tanto que el devengo de la Paga de Beneficios –apartado c)– estará referido al número de meses trabajados durante el año natural inmediatamente anterior al de su percepción efectiva.

La referencia al salario devengado en el mes inmediatamente anterior al del abono de las pagas extraordinarias de Vacaciones y Navidad constituye una mejora de Convenio que se aplicará en todos los casos.

Artículo 41. *Plus de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.*

El Plus de Trabajos Penosos, Tóxicos y Peligrosos queda fijado, por el momento, para los Motoristas que habitualmente hayan de circular en ciudad en motocicleta, estableciéndose para 2002 en la cuantía mensual de 106,06 euros.

Este plus se asignará igualmente a aquellos otros puestos de trabajo que determine el Comité de Seguridad y Salud, previos los estudios pertinentes.

Artículo 42. *Plus de nocturnidad.*

1. El Plus de Nocturnidad corresponderá a los trabajadores que de modo continuo o periódico tengan su jornada laboral asignada dentro del período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Se aplicará en la empresa atendiendo a que el trabajo es prácticamente nocturno por su propia naturaleza, al tratarse de una publicación periódica de mañana que debe confeccionarse precisamente durante la noche.

Por ello, la cuantía del mencionado Plus de Nocturnidad, que se calculó inicialmente sobre la base del 20 por 100 del Salario Ordinario y Fijo de los trabajadores afectados, con carácter lineal pasa a tener para 2002 los siguientes valores:

a) 397,95 euros/mes para los trabajadores que tuvieran asignada su jornada laboral durante tres horas o más en periodo nocturno.

b) 198,99 euros/mes si la jornada asignada comprendiera más de dos horas pero menos de tres.

c) 66,33 euros/mes si la jornada asignada comprendiera una hora o más pero menos de dos; no percibiéndose el plus si la jornada asignada nocturna fuera inferior a sesenta minutos.

Asimismo, aquellos trabajadores que esporádicamente realicen su jornada en periodo nocturno, en cualquiera de los supuestos anteriores, percibirán las cantidades que les correspondan por los días trabajados al mes en esas circunstancias, o la Nocturnidad completa cada 22 días acumulados en jornada laboral nocturna.

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

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

2. Nocturnidad a absorber: Las personas que por razones técnicas, organizativas o de producción se vean obligadas a modificar con carácter indefinido su horario y dejen de devengar la Nocturnidad total o parcialmente, pasarán a percibir un plus especial de carácter personal absorbible, que se denominará «Nocturnidad a Absorber», en cuantía inicial equivalente a lo dejado de percibir por ese concepto.

Tendrán derecho a este plus compensatorio aquellas personas que llevasen al menos los dos últimos años percibiendo la Nocturnidad ininterrumpidamente.

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

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

Artículo 43. *Plus de trabajo dominical.*

1. Todos los trabajadores que, con independencia del número de horas, desarrollen su jornada en domingo, percibirán un plus de 154,66 euros brutos por domingo trabajado, cualquiera que fuera su categoría, salvo que se trate de trabajadores con contrato a tiempo parcial, que percibirán este plus en proporción a la jornada que tuvieran contratada.

Excepcionalmente, y sin perjuicio del carácter no consolidable de este plus, los trabajadores que por su calendario de trabajo les correspondiera trabajar en domingo y no pudieran hacerlo por estar en situación de baja por Incapacidad Temporal o permiso reglamentario de los contemplados en el apartado e) del artículo 32 de este Convenio, percibirán este concepto hasta un máximo de tres domingos al año. En el supuesto de que la baja estuviera motivada por accidente de trabajo producido en las propias instalaciones de la empresa, se abonará este plus desde el primer momento y hasta la finalización del periodo de baja.

En ningún caso procederá el abono de este concepto en situaciones distintas a las descritas, en bajas por Incapacidad Temporal no reconocidas por el Servicio Médico de empresa a efectos del pago del complemento a que se refiere el artículo 48 de este Convenio, ni tampoco en vacaciones.

2. Queda expresamente excluido de la percepción de este plus el personal específicamente contratado para trabajar sólo sábados y domingos al objeto de completar los equipos de fin de semana, por entenderse contemplada esta circunstancia en la globalidad de su retribución.

3. En los departamentos que tengan establecidos de manera específica calendarios de trabajo y libranzas, si por necesidades de producción se hubiera de recurrir a la suspensión parcial o total del descanso semanal (de un día o de los dos), esta suspensión tendrá carácter voluntario, fijándose las siguientes compensaciones:

3.1 Cuando el día de suspensión del descanso coincida en domingo, se compensará con dos días de libranza más el Plus Dominical correspondiente.

3.2 Cuando el día de suspensión de descanso coincida en día laborable, podrán darse los siguientes supuestos:

a) Que la suspensión afecte al segundo día de descanso y el primero no haya coincidido en domingo: Se compensará con día y medio de descanso.

b) Que la suspensión afecte al primer día de libranza y el segundo no coincida en domingo: Se compensará con un día de descanso.

La suspensión voluntaria de la libranza semanal total por necesidades de producción garantizará en todos los casos lo establecido en cuanto a cómputo de descansos en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre («Boletín Oficial del Estado» de 26 de septiembre de 1995).

4. Plus Dominical a Absorber.–Los trabajadores que por razones técnicas, organizativas o de producción dejaran de devengar este plus, total o parcialmente, como consecuencia de una modificación de su sistema de trabajo y/o libranza, pasarán a percibir un plus especial de carácter personal absorbible, que se denominará «plus dominical a absorber», cuya cuantía inicial será equivalente a lo dejado de percibir por dicho concepto.

De manera análoga a la Nocturnidad a Absorber, tendrán derecho a este plus compensatorio aquellas personas que llevasen al menos los dos últimos años percibiendo Plus Dominical de manera continuada.

Este plus se reducirá mensual y acumulativamente en una cuantía tal que quede absorbido en un plazo de cuatro años; y el devengo del mismo será incompatible con el de nuevos pluses dominicales que supongan incremento de los percibidos en el momento de su asignación.

Artículo 44. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias que se realicen conforme al régimen establecido en el artículo 17 de este Convenio se abonarán con arreglo a la siguiente tabla:

Categoría	Normales	Nocturnas o festivas	Nocturnas y festivas
6. Técnicos N.6	28,58	34,32	38,44
7. Técnicos N.7	25,70	30,84	34,55
8. Jefes Neg. O Equipo/Técnico N.8	25,70	30,84	34,55
9. Técnicos N.9	24,25	29,11	32,63
10. Técnicos N.10	23,33	28,03	31,40
11. Oficiales 1.ª	20,76	24,89	28,03
12. Oficiales 2.ª	17,11	20,54	22,99
13. Oficiales 3.ª/Aux. Administrativos	14,18	17,02	19,07
14. Ayudante Especialista	11,35	13,61	15,24
15. Auxiliar de Producción	9,93	11,91	13,34

(s.e.u.o.)

El valor de las horas extraordinarias definidas en el artículo 17. 2, será para cada categoría el resultante de incrementar las cantidades reseñadas en la tabla anterior en un 30,68 por 100.

Si un trabajador con horario de noche se viera obligado a seguir trabajando ya de día, después de las seis de la mañana, el tiempo que hubiera de prolongarse se computará como estructural y tendrá la misma consideración que la jornada realizada.

Artículo 45. *Prolongación de jornada.*

Este complemento será de aplicación al personal adscrito a servicios donde sea necesaria una cobertura de veinticuatro horas, y sólo se conservará donde esté demostrada la absoluta necesidad de su mantenimiento. Su abono se efectuará en todas las nóminas, ordinarias y extraordinarias, incluso en la correspondiente a las vacaciones anuales reglamentarias, y será de libre aceptación por parte del trabajador a quien se le asigne, sin que ello implique que con el transcurso del tiempo pueda consolidar derechos adquiridos en cuanto a su percepción, una vez haya dejado de efectuarla.

Su cuantía mensual, por cada hora fija diaria de trabajo y categoría, será la siguiente para 2002:

Categoría	Euros/mes
07. Técnicos N.7	349,85
08. Jefes Negociado o Equipo/Técnicos N.8	330,90
09. Técnicos N.9	314,47
10. Técnicos N.10	302,50
11. Oficiales de 1.ª	271,01
12. Oficiales de 2.ª	236,76
13. Oficiales de 3.ª/Auxiliares Administrativos	197,20
14. Ayudante Especialista	157,77
15. Auxiliar de Producción	138,04

(s.e.u.o)

Artículo 46. *Gastos de viaje.*

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

Por lo que respecta al kilometraje, en los casos en que por motivos de trabajo los desplazamientos se efectúen en vehículo propiedad del trabajador, se abonará la cantidad de 0,26 euros por kilómetro, debiendo estar el vehículo obligatoriamente asegurado a todo riesgo.

Esta cantidad será revisada anualmente en función del incremento del índice de precios al consumo a 31 de diciembre del año anterior.

Artículo 47. *Dieta de inspección.*

Este concepto será solamente de aplicación a los Inspectores de Ventas que por el ejercicio de su función deban efectuar desplazamientos fuera de la localidad que impliquen pernoctar fuera de su domicilio habitual.

La cuantía de esta dieta será de 71,47 euros/día, con independencia de la categoría laboral que tenga el Inspector, teniendo a todos los efectos la consideración de suplido por gastos y en ningún caso carácter salarial.

Al estar contemplado en la cuantificación de la indicada dieta cualquier posible alargamiento de jornada que el Inspector se viera obligado a realizar en sus visitas de inspección, el cobro de la misma será incompatible con cualquier otra forma de compensación (horas extraordinarias o prolongación de jornada) que por esta circunstancia pudiera corresponderle en sus días de salida.

Esta cantidad será revisada anualmente en función del índice de precios al consumo a 31 de diciembre del año anterior, y su percepción será independiente de los gastos que se justifiquen individualmente, que serán liquidados conforme a lo establecido en el artículo 46.

Artículo 48. *Complemento por incapacidad temporal y maternidad.*

1. El trabajador que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal en cualquiera de sus contingencias protegibles será compensado por la Empresa mientras continúe en dicha situación, a partir del primer día de baja, con una cantidad que, sumada a la prestación por dicho concepto de la Seguridad Social, alcance el 100 por 100 de su Salario Ordinario y Fijo.

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

2. En caso de maternidad, al no tratarse de una situación de baja médica, la Empresa complementará hasta el 100 por 100 del Salario Ordinario y Fijo, una vez acreditada la misma mediante el pertinente certificado (Informe de Maternidad) que emitirá el facultativo de la Sanidad Pública y que contendrá los datos necesarios para acreditarla.

VII

Premios, faltas y sanciones

Artículo 49. *Premios.*

Los comportamientos excepcionales o especialmente meritorios en el desempeño del trabajo podrán ser premiados por la Dirección en una o varias de las formas siguientes:

a) Mención honorífica, que deberá constar en el expediente personal, llevando anexa la anulación de posibles notas desfavorables por sanciones.

b) Becas, asistencia a seminarios, conferencias, ferias profesionales o viajes.

c) Otro tipo de reconocimientos.

Artículo 50. *Faltas y sus clases.*

El buen comportamiento laboral se entiende inherente a la realización del trabajo. Bajo este principio, los actos u omisiones contrarios a la disciplina y al buen orden laboral que debe existir en la Empresa tendrán la consideración de faltas laborales, las cuales, en atención a su trascendencia, se clasificarán en leves, graves y muy graves.

De conformidad con esta clasificación por niveles de gravedad, se relacionan en los artículos siguientes, a título meramente enunciativo, algunas de estas posibles infracciones, sin que ello implique que existan otras que por analogía puedan ser encuadradas en dicha clasificación.

Artículo 51. *Faltas leves.*

Serán faltas leves las siguientes:

1.ª Hasta tres faltas de puntualidad en la entrada o salida del trabajo, durante un periodo de un mes, superiores a cinco minutos e inferiores a treinta.

2.ª No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.ª El abandono sin causa justificada del servicio, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa, o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4.ª Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.ª Falta de aseo y limpieza personal. Esta falta, en el caso de personal que realice tareas de atención al público, podrá ser considerada grave.

6.ª No atender al público, personal o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas.

7.ª No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, así como los cambios de las cuentas bancarias en las que estuviera domiciliada la nómina.

8.ª Faltar al trabajo un día, en un mes, sin causa justificada.

9.ª El incumplimiento de las normas para la prevención de riesgos laborales o la no utilización o puesta fuera de servicio de los dispositivos de protección existentes.

Artículo 52. *Faltas graves.*

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1.ª Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en el trabajo cometidas durante un período de treinta días. Cuando se tuviese que relevar a un compañero bastará con una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como grave.

2.ª Faltar dos días al trabajo, en un mes, sin causa justificada.

3.ª No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar que puedan afectar a la Seguridad Social o al tipo de retención de IRPF La falta maliciosa en estos casos podrá considerarse muy grave.

4.ª Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5.ª La simulación de enfermedad o accidente.

6.ª La desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.

7.ª Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8.ª La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9.ª La imprudencia en actos de servicio. Si implicase o provocase riesgo de accidente para el trabajador o para terceros, o peligro de avería para las instalaciones, se considerará muy grave.

10.ª La reincidencia en faltas leves, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de un mes.

11.ª Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, y veinte durante un año.

Artículo 53. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como tales las siguientes:

1.ª Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos ajenos a la Empresa durante la jornada o emplear para usos particulares herramientas de ésta, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

2.ª El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3.ª Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.

4.ª La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, siempre que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

5.ª La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por drogas durante el servicio.

6.ª Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de sus trabajadores.

7.ª Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

8.ª Dedicarse a actividades que la Empresa hubiera declarado incompatibles.

9.ª Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, así como a terceras personas, siempre que en este último caso se produzcan dentro de las dependencias de la empresa.

10.ª El acoso sexual.

11.ª Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.

12.ª Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

13.ª La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

14.ª Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

15.ª La reincidencia en falta grave, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de seis meses.

Artículo 54. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a catorce días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días; o despido.

Artículo 55. *Tramitación.*

La valoración de las faltas y las sanciones a aplicar en cada caso corresponderá a la Dirección de la Empresa, sin más trámite que la comunicación escrita al trabajador, haciéndole constar los hechos constitutivos de la falta, la sanción impuesta y su fecha de efecto, debiendo mediar, en los casos de sanciones graves y muy graves, comunicación previa al Comité de Empresa y al delegado del sindicato al que constara que estuviera afiliado el trabajador afectado.

La empresa anotará en el expediente individual de cada trabajador las sanciones impuestas. Las notas desfavorables que con este motivo se hicieran constar, quedarán canceladas, caso de no reincidir, a los tres meses en los supuestos de faltas leves; a los seis meses en los supuestos de faltas graves; y al año en los supuestos de faltas muy graves; contándose en todos los casos desde la fecha de su anotación.

Artículo 56. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

En los casos en que se hubiera decidido la apertura de expediente contradictorio, la duración de éste interrumpirá el plazo de prescripción. La incoación de este expediente podrá ser instada en casos de faltas muy graves, tanto por la Dirección como por el Comité de Empresa.

VIII

Régimen social

Artículo 57. *Fondo de acción social.*

1. Para 2002 el Fondo de Acción Social tendrá una dotación total de 83,40 euros por persona/año (plantilla a 31 de diciembre de 2001: 839 personas), que se desglosarán de la siguiente manera:

1.1 Dotación para actividades, educativas, culturales, recreativas y deportivas: 51,09 euros/persona/año.

1.2 Dotación para actividades sindicales: 32,31 euros/ persona/año.

2. La Dirección de la Empresa ingresará el 1 de enero de cada año la totalidad del Fondo de Acción Social en la cuenta bancaria habilitada a estos efectos por el Comité Intercentros, que se encargará de su gestión y control.

3. La dotación a que se refiere el apartado 1.1. de este artículo estará referida a las actividades de dicha índole que se desarrollen a iniciativa de los trabajadores, y será administrada por los Comités de Centro, presupuestándose diferenciadamente para cada Centro de trabajo. Por lo que respecta a la dotación para actividades sindicales (gastos de la representación sindical), será administrada por el Comité Intercentros, sin que se incluyan en la misma los gastos en que incurra la comisión negociadora del Convenio Colectivo con motivo de la negociación del mismo.

Para 2003 y 2004 estas cantidades se incrementarán en los porcentajes acordados para los conceptos retributivos en este Convenio.

Artículo 58. *Transporte nocturno.*

La empresa garantizará un sistema de transporte nocturno adecuado, en el que se tendrá en cuenta fundamentalmente el traslado efectivo de los trabajadores de los turnos que tengan las horas de salida entre la

medianoche y las seis de la mañana. Cualquiera que sea el sistema que se adopte, la Dirección asegurará el traslado de los trabajadores que lo necesiten encuadrados en los turnos antes indicados durante las horas en que no funcionen los servicios públicos. Los destinos se fijarán en función de las necesidades de los usuarios y las secuencias podrán variarse atendiendo a los horarios de salida de los trabajadores afectados.

Artículo 59. *Servicio de prevención.*

En cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa organizará sus recursos para la prevención de riesgos laborales mediante la constitución de un Servicio Propio integrado por técnicos en dos de las especialidades de la Prevención: Seguridad y Medicina del Trabajo.

Para completar las especialidades no cubiertas por dicho servicio propio, es decir, Higiene y Ergonomía, se realizarán los conciertos oportunos con empresas que estén adecuadamente acreditadas como servicios de prevención ajenos.

El Servicio de Prevención constituirá una unidad organizativa específica y se encargará del apoyo y asesoramiento a la Empresa en lo relativo al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de riesgos, los planes de prevención y los planes de formación en materia de prevención.

Dentro del Servicio Propio se integrará como área específica y bajo la dirección del especialista en Medicina del Trabajo, el Servicio Médico, el cual, como gestor de la medicina de Empresa, tendrá como misión fundamental la vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos de los puestos de trabajo y atender las urgencias que puedan presentarse durante el mismo. El especialista en Medicina del Trabajo, como responsable de este servicio será el encargado de velar por la mejor cobertura médico sanitaria de cada centro de trabajo, concertando para cada uno de ellos los servicios que fueran necesarios, con entidades acreditadas como servicios de prevención ajenos. En cuanto al funcionamiento y composición específica de este servicio en los distintos Centros de trabajo, se estará a lo estipulado para los mismos por los Comités de Seguridad y Salud.

Artículo 60. *Comités de Seguridad y Salud.*

Según lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales deberán existir Comités de Seguridad y Salud en los centros de trabajo de Madrid y Barcelona, por contar con plantillas superiores a 50 trabajadores.

Sobre la composición y competencias de estos Comités, se estará a lo dispuesto en la citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de desarrollo que pudieran resultar aplicables.

Artículo 61. *Seguro de vida.*

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

a) Seguro principal.—De fallecimiento. Modalidad temporal renovable. Se garantiza el pago de 34.000 euros a los beneficiarios designados, inmediatamente después de producirse el fallecimiento del asegurado, por cualquier causa.

b) Seguro de riesgos complementarios:

1. De invalidez permanente total. Se garantiza el pago de 34.000 euros al propio asegurado en caso de que éste sufra una invalidez profesional total y permanente que le imposibilite para ejecutar su profesión habitual.

2. De invalidez permanente absoluta. Se garantiza el pago de 34.000 euros (además de los estipulados en el punto anterior; total: once millones de pesetas) al propio asegurado en caso de que éste sufra una invalidez absoluta que le imposibilite para realizar cualquier trabajo lucrativo.

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

4. De fallecimiento por accidente de circulación. Si el fallecimiento del asegurado tiene lugar como consecuencia o a causa de accidente de circulación, se hará entrega a los beneficiarios designados de un capital de 102.000 euros como liquidación total y definitiva de sus garantías.

La prima abonable se repartirá en la proporción del 75 por 100 a cargo de la empresa y el 25 por 100 a cargo del trabajador.

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

En los casos de desempeño de labores informativas, la Empresa se compromete igualmente a cubrir los riesgos excluidos en el Seguro Complementario, en los puntos d), e) y f) del apartado 2 del artículo 3.º del anexo III de la Orden Ministerial de 24 de enero de 1977, por la que se regulan los Seguros de Grupo sobre la Vida Humana. Adicionalmente, la Empresa contratará una póliza flotante de accidentes que cubra el riesgo de muerte por esta causa para los desplazamientos al extranjero que tengan por objeto realizar labores informativas contratadas por el periódico, tanto se trate de personal de plantilla como de personal colaborador.

IX

De la representación de los trabajadores

Artículo 62. *Comités de Empresa.*

La Representación de los Trabajadores de «Diario El País, Sociedad Limitada», en el ámbito sindical y de negociación colectiva se articulará a través de un Comité Intercentros y de los Comités de Empresa de cada Centro, todos los cuales serán elegidos conforme a la legislación vigente y cuyas funciones serán las que se reseñan en los artículos siguientes.

Artículo 63. *Composición y funciones de los Comités.*

1. Los Comités de Centro estarán constituidos por el número de miembros que resulte de aplicar la escala a que se refiere el artículo 66.1 del Estatuto de los Trabajadores y tendrán las siguientes funciones:

a) Recibir información previa que afecte a su centro de trabajo, relativa a las plantillas, reestructuraciones, modificaciones de jornadas, traslados de instalaciones, planes de formación, etc.

b) Controlar y asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos vigentes en su Centro de Trabajo, formulando, en su caso, las acciones oportunas ante los Organismos y Tribunales competentes.

c) Control de la calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación del Centro de Trabajo.

d) Vigilancia de las condiciones de seguridad y salud en el Centro de Trabajo. El Comité podrá instar de la Dirección de Personal o, en su defecto, de los responsables localizables del Centro de Trabajo, la suspensión de la prestación del trabajo de los trabajadores afectados por el riesgo de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, comunicando, en su caso, su resolución a la Dirección y a la autoridad laboral.

e) En materia disciplinaria, para las faltas graves y muy graves, el Comité de Centro o Delegado de Personal, en su caso, habrá de ser oído previamente, cualquiera que sea su causa.

f) Corresponde, asimismo, a los Comités de Centro el ejercicio de todas las funciones que la legislación vigente encomienda a los representantes de los trabajadores de cada Centro de Trabajo, pudiendo interponer ante los Organismos y Tribunales competentes las reclamaciones y acciones que estimen convenientes para la defensa de los intereses y derechos de sus representados.

Los Comités de Centro deberán reunirse, como mínimo, cada quince días, o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un 10 por 100 de los trabajadores representados. Deberán reunirse con la Dirección de la Empresa al menos una vez al mes, sin perjuicio de las reuniones de carácter extraordinario que pudieran solicitarse por cualquiera de las partes cuando el caso lo requiera.

2. Por lo que respecta al Comité Intercentros, estará constituido por un total de seis miembros, que serán elegidos por y entre los miembros de los Comités de Centro. El Comité Intercentros mantendrá al menos una reunión semestral con la Dirección de la Empresa en la que:

a) Será informado de la evolución general del sector económico de la Prensa diaria; sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción e inversiones y la evolución probable del empleo en la Empresa; sobre la situación contable de «Diario El País, Sociedad Limitada», y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

b) Será informado, con carácter previo a su ejecución y cuando se refiera a los centros de trabajo, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, así como de las reduc-

ciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales; sobre los planes de formación profesional de la empresa; sobre procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa y sobre las modificaciones en la actividad empresarial.

c) Acordará con la Dirección de la empresa, previamente a la negociación colectiva, la composición y demás cuestiones formales y presupuestarias de la Comisión Negociadora de cada Convenio Colectivo. En todo caso, a dicha Comisión Negociadora asistirán en calidad de asesores, con voz pero sin voto, los delegados de las Secciones Sindicales a nivel de empresa que cuenten, como mínimo, con el 25 por 100 de los delegados totales en los Comités de Centro.

d) El Comité Intercentros podrá formular propuestas a la Dirección de la empresa, que ésta deberá considerar y debatir conjuntamente con los miembros del Comité.

e) Los gastos del Comité Intercentros derivados de reuniones convocadas por la Dirección serán sufragados íntegramente por ésta.

Artículo 64. *Garantías sindicales.*

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

Los miembros de los Comités de Centro, así como el delegado de las Secciones Sindicales reconocidas en la Empresa, podrán justificar hasta cuarenta horas al mes, que serán retribuidas, para atender a sus funciones representativas, que podrán ser acumulables en uno o varios de sus miembros. Esta posibilidad de acumulación deberá ser notificada a la Dirección con un mes de antelación, indicando las personas que habrán de acumularlas (hasta un máximo de cuatro), los miembros que las hayan de ceder y el plazo durante el cual estará vigente dicha acumulación, que tendrá que ser como mínimo por tres meses. Asimismo, los componentes de los Comités de Centro podrán obtener hasta un total de quince días de permiso al año no retribuidos y con igual finalidad. El disfrute de las horas y días indicados será notificado y justificado previamente ante la Empresa con la antelación mínima para poder proceder a la cobertura de su puesto si fuera necesario.

Artículo 65. *La asamblea de los trabajadores.*

Los trabajadores de «Diario El País, Sociedad Limitada» tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por el Comité de Centro respectivo o por los Delegados de Personal, en su caso, por el Comité Intercentros, por las Centrales Sindicales reconocidas en la empresa, o por un número de trabajadores no inferior al 20 por 100 de la plantilla del Centro en que hubiera de celebrarse. Dicha asamblea será presidida en todo caso por el Comité del Centro de que se trate o bien por el Intercentros, que serán los responsables del normal desarrollo de la misma.

Las personas u órganos convocantes comunicarán a la empresa la convocatoria con cuarenta y ocho horas de antelación y acordarán con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

El lugar de reunión de la asamblea será el centro de trabajo y podrá celebrarse dentro o fuera de la jornada, procurándose no interferir el normal desarrollo de la producción. En caso de autorización, el tiempo empleado no será descontado.

La empresa sólo podrá oponerse a su celebración si en anteriores ocasiones se han producido alteraciones que hubieran representado daños de los que aún no hubiese sido resarcida o no se hubiese afianzado el resarcimiento. En cualquier caso, el Comité peticionario negociará en concreto la hora y duración estricta de la asamblea, a fin de ocasionar los menores trastornos posibles a la producción.

Artículo 66. *Secciones sindicales.*

La empresa reconoce la entidad jurídica de las Secciones Sindicales que están representadas en los Comités de Empresa, así como a las Centrales Sindicales legalmente reconocidas que demuestren tener un índice de afiliación del 10 por 100 de la plantilla como mínimo. A las reuniones de los Comités de Centro podrán asistir en calidad de asesores los Delegados de cada Sección Sindical reconocida por la Empresa, con voz pero sin voto.

La realización de otras actuaciones propias, tales como recaudación de cuotas, afiliaciones, conferencias, reuniones, etcétera, se llevará a cabo dentro del local sindical y fuera de las horas de trabajo de las personas implicadas en tales actuaciones. En lo relativo a propaganda, se estará a lo dispuesto en el artículo 69.

Las Centrales Sindicales legalmente reconocidas que superen en afiliados el 10 por 100 de la plantilla y no tengan representación en los Comités de Centro deberán demostrar ante la Dirección de Recursos Humanos dicho requisito, al objeto de que se les permita su actuación dentro de la empresa.

Las invitaciones a personas ajenas a la plantilla de «Diario El País, Sociedad Limitada», al objeto de que participen en alguna de las actividades de las Secciones Sindicales, deberán ser autorizadas por la Dirección de la Empresa y sometidas a su consideración con una antelación de cuarenta y ocho horas.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, podrán asistir a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación a la Dirección de la Empresa y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Artículo 67. *Local sindical.*

En los centros de trabajo de Madrid y Barcelona, el Comité de Empresa dispondrá de un local dotado del material necesario para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 68. *Derecho a la información.*

Se autoriza al personal y a las centrales sindicales, estén o no representadas en el Comité de Empresa, a colocar propaganda en los tablones de libre expresión que existen en la empresa. Los tablones de libre expresión se colocarán a razón de uno por planta como mínimo.

Los tablones oficiales, que llevarán un cristal protector, serán utilizados única y exclusivamente por la Empresa, por las Secciones Sindicales y los Comités de Centro e Intercentros, sin que en ningún caso los anuncios de una y otros se interfieran.

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

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

Los textos de propaganda estarán expuestos un máximo de siete días, salvo autorización en contrario, y será responsable de su retirada la entidad o persona firmante. La empresa podrá retirar la propaganda que no se ajuste a las normas anteriores.

X

Disposiciones finales

Disposición final primera. *Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria del Convenio será la encargada de la interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo, y estará compuesta por diez Vocales, cinco designados por los representantes del personal y otros cinco por la empresa. El Presidente y el Secretario serán elegidos de acuerdo con la Ley.

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

1. Interpretación del Convenio.
2. Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Las decisiones se tomarán en un plazo de diez días, contados a partir de la fecha en que sea requerida para ello, y los acuerdos se adoptarán por mayoría simple. Si no se llegara a acuerdo, ambas partes se someterán a lo que, sobre las materias en discusión, determine la jurisdicción social competente.

Disposición final segunda. *Solución extrajudicial de conflictos laborables.*

Ambas partes se adhieren en este sentido al acuerdo suscrito el 31 de enero de 2001 (ASEC II) entre las centrales sindicales UGT y CCOO, de una parte, y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, de otra, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3, en relación con el 90 del Estatuto de los Trabajadores, publicado en el «Boletín Oficial del Estado»de 26 de febrero de 2001.

Disposición final tercera. *Pactos complementarios.*

Se declara expresamente la validez y eficacia de todos aquellos pactos suscritos entre la Dirección y el Comité de Empresa desarrollados dentro del marco de este Convenio, que estén vigentes en la actualidad o que puedan suscribirse en el futuro, con excepción de todos los pactos de producción, que fueron expresamente derogados en el Acuerdo sobre el Nuevo Modelo Industrial, de 26 de mayo de 1998.

Disposición final cuarta. *Definición de categorías.*

Ambas partes se comprometen a definir dentro del primer año de vigencia de este Convenio las categorías profesionales que figuran en los anexos I y II, con arreglo a los criterios funcionales, de formación, de responsabilidad, etc., que las partes consideren pertinentes.

Disposición final quinta. *Derecho supletorio.*

Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente Convenio se estará a lo que sobre las mismas establezca el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general que pudieran resultar de aplicación.

ANEXO I

Tabla salarial 2002

TABLA 1

Área de Gestión (*)

Categorías	S.O.F. Mensual	S.O.F. Anual
1. Jefe Servicio 1/Técnico N.1	4.089,30	61.830,21
2. Jefe Servicio 2/Técnico N.2	3.791,46	57.326,85
3. Jefe Servicio 3/Técnico N.3	3.561,15	53.844,63
4. Jefe Sección 1/Técnico N.4	3.294,11	49.806,94
5. Jefe Sección 2/Técnico N.5	3.052,54	46.154,39
6. Jefe Sección 3/Técnico N.6	2.829,51	42.782,15
7. Técnico N.7	2.655,59	40.152,52
8. J. Negociado, J.Equipo/Técnico N.8	2.511,73	37.977,42
9. Técnico N.9	2.387,08	36.092,61
10. Técnico N.10	2.296,23	34.719,00
11. Oficial 1.ª	2.057,25	31.105,58
12. Oficial 2.ª	1.797,19	27.173,49
13. Oficial 3.ª, Auxiliar Administrativo	1.496,88	22.632,86
14. Ayudante Especialista	1.197,50	18.106,20
15. Auxiliar de Producción	1.047,82	15.843,05
16. Trabajadores en prácticas:		
Del 13.º al 24.º mes de contrato	(75 por 100 de la categoría)	
Del 1.º al 12.º mes de contrato	(65 por 100 de la categoría)	

TABLA 2

Área de Redacción (*)

Categorías	S.O.F. Mensual	S.O.F. Anual
1. Redactores Jefe y asimilados	4.788,42	72.400,88
2. Jefes de Sección y asimilados	4.424,22	66.894,21
3. Subjefes de Sección y asimilados	3.879,54	58.658,70
4. Redactores de Libre Disposición	3.514,41	53.137,93
5. Redactores A	3.080,55	46.577,89
6. Redactores B	2.646,67	40.017,60
7. Redactores C	2.296,23	34.719,00
8. Redactores en Prácticas segundo año	1.985,00	30.013,18
9. Redactores en Prácticas primer año	1.720,33	26.011,39
10. Personal no Periodista	(según categoría de Tabla I)	

(*) Los valores contenidos en ambas tablas se entienden salvo error u omisión, por lo que en el supuesto de que se detectase algún error, será objeto de corrección automática.

ANEXO II

Tabla de equivalencias entre puestos de trabajo y categorías profesionales

Puestos de trabajo

Categorías	Administración	Producción
Técnico nivel.	Analista.	
Jefe de Negociado.	J. Neg. Tesorería.	J. Equipo Montaje.
Jefe de Equipo.	J. Neg. Administración.	J. Equipo Fotomecánica.
Técnico nivel 8.	J. Neg. Cuentas a Pagar.	J. Cabinas Rotativas.
	J. Neg. Cuentas a Cobrar.	J. Equipo Cierre.
	J. Neg. Facturación.	J. Turno Mantenimiento.
	J. Neg. Gestión de Cobros.	Jefe Equipo Talleres.
	J. Neg. Control Gestión.	Téc. Preimpresión Polivalente.
	J. Neg. Distribución.	Téc. Mantenimiento Elect.
	J. Neg. Expediciones.	
	J. Neg. Marketing.	
	Programador.	
	Téc. Sistemas Polivalente.	
	Documentalista.	
	Jefe de Télex.	Téc. Diseño Publicidad.
	A. T. S.	

Categorías	Administración	Producción
Técnico nivel 9.	Téc. Sistemas Polivalente. Aux. Documentación Polivalente. Secretaria de Dirección.	Téc. Preimpresión Polivalente. Téc. Mantenimiento Polivalente. Téc. Diseño Publicidad.
Técnico nivel 10.	Téc. Sistemas Polivalente /Administrad. Auxiliar Documentación Polivalente. Secretaria Redacción Polivalente.	Téc. Preimpresión Polivalente. Téc. Mantenimiento Polivalente. Téc. Diseño Publicidad.
Oficial Primera.	Administradores de Sistemas/Operadores. Of. 1.ª Almacén Robotizado. Of. 1.ª Responsable Almacén. Of. 1.ª Seguridad (Servicios Generales). Of. 1.ª Administración. Secretarias Redacción. Of. 1.ª Teletipos. Auxiliar Documentación/Archivo. Cajero. Conductores. Polivalentes Motoristas/Conductores.	Of. 1.ª Teclados. Of. 1.ª Corrección. Of. 1.ª Montaje. Of. 1.ª Fotomecánica. Of. 1.ª Rotativas. Of. 1.ª Cierre. Of. 1.ª Mantenimiento. Of. 1.ª Publicidad-Breves.
Oficial Segunda.	Of. 2.ª Almacén general. Of. 2.ª Servicios. Telefonistas. Of. 2.ª Serv./Teletipos. Of. 2.ª Administración. Motoristas.	Of. 2.ª Preimpresión. Of. 2.ª Rotativas. Of. 2.ª Cierre. Of. 2.ª Mantenimiento.
Auxiliar Admón.	Aux. Administrativos.	
Oficial Tercera.	Subalternos. Of. 3.ª Almacén.	Of. 3.ª Rotativas. Of. 3.ª Cierre. Of. 3.ª Mantenimiento.
Ayudante Especialista. Auxiliar de Producción.		Ayudante Especialista. Auxiliar de Producción.

ANEXO III

Protocolo de acuerdo sobre renovación tecnológica

Por la Comisión Negociadora del XVI Convenio Colectivo de «Diario El País, Sociedad Limitada», para los años 2002, 2003 y 2004, se acuerda ratificar el Protocolo de Acuerdo sobre Renovación Tecnológica suscrito en su día por «Promotora de Informaciones, Sociedad Anónima» (PRISA), con el Comité de Empresa, cuyo texto reproducimos a continuación íntegramente:

Acta final de la negociación del protocolo de acuerdo sobre renovación tecnológica

En Madrid, a 25 de febrero de 1981, reunidos la representación de «Promotora de Informaciones, Sociedad Anónima» (PRISA), y el Comité de Empresa, acuerdan aprobar el texto articulado definitivo del Protocolo de Acuerdo sobre Renovación Tecnológica, que figura anexo a este acta.

Asimismo acuerdan las siguientes aclaraciones a los artículos que se citan:

Artículo 5.

Se consideran «modificaciones técnicas de importancia» sólo cuestiones sustanciales que afecten a lo pactado y no a los aspectos secundarios. Del mismo modo, se entiende que la segunda parte se refiere a dictámenes de entidades científicas o centros oficiales, nacionales o internacionales, de medicina en el trabajo, de reconocida solvencia.

Artículo 9.

La referencia a «su jornada laboral» se hace sin perjuicio de lo establecido en el Convenio Colectivo en cuanto a horas extraordinarias previstas en el artículo 17, suplencias y sistema pactado de libranzas. El acuerdo tomado no supondrá por sí mismo aumento de plantilla.

Artículo 14.

De acuerdo con lo declarado en el punto 4 de los Principios Generales, los trabajadores deberán colaborar en su reconversión profesional. En aquellos supuestos en que un trabajador se niegue a reconvertirse profesionalmente, se estudiará su caso en la Comisión Paritaria.

Artículo 16.

Como norma general, ambas partes acuerdan que se tenga en consideración que en todo caso la valoración de los puestos de trabajo se hará en relación con la función que en ellos se realice y no en relación con el instrumento de trabajo utilizado.

Artículo 17.

En el supuesto del punto a), explícitamente se excluyen como elementos salariales las horas extraordinarias. Los demás pluses se cobrarán solamente en los supuestos de trabajo que dan lugar a percibir los mismos, sin perjuicio de que los cambios de horario deberán ser pactados antes de su realización.

Artículo 18.

Cuando el número de puestos de trabajo que se creen como consecuencia de la reconversión tecnológica sea inferior al de trabajadores de la misma categoría cuya especialidad o profesión haya quedado obsoleta, dichos puestos se cubrirán en primer lugar con voluntarios de esa categoría; caso de haber más voluntarios que puestos, se aplicará el orden de antigüedad. En el caso de que no hubiera voluntarios, se designarían por sorteo.

Artículo 19.

En el caso de que sea necesario hacer los cursos fuera de la jornada, las horas a que den lugar no tendrán por qué estar pegadas a la jornada de cada trabajador, aunque se tratará de organizar de forma que ocasione los menos trastornos posibles. En Redacción se harán siempre dentro de la jornada laboral.

Artículo 21.

A título de ejemplo se enumeran como órdenes de composición formatizadas en una sola tecla las siguientes: antetítulo, título, firma, entradilla, ladillo y cuña.

La delimitación profesional que se establece en el nuevo sistema se hace en consideración a que los confeccionadores harán en él idéntico trabajo al que tradicionalmente vienen desempeñando.

Los videoterminales se implantarán de forma paulatina y cada uno de los miembros de la Redacción deberá aceptar su utilización explícita y voluntaria, después de conocer suficientemente el sistema.

Artículo 27.

El Taller recibirá del Técnico de Diseño dos clases de originales de publicidad: anuncios de diseño estandarizados y anuncios de diseño especial o de creación. En el primer caso, los Operadores-Teclistas de pantalla compondrán y ajustarán los textos de acuerdo con las indicaciones o el modelo que les marque el Técnico de Diseño. En el segundo caso, los Operadores-Teclistas introducirán el texto y será el Técnico de Diseño el que lo marque y ajuste en pantalla, con las ayudas técnicas que estime necesarias.

En ambos supuestos, una vez finalizado el proceso, los Técnicos de Diseño darán su visto bueno al anuncio.

La empresa acepta que, previa solicitud, los gabinetes de seguridad salud de las Centrales Sindicales puedan visitar las instalaciones de los videoterminales.

CAPÍTULO I

Principios generales

Artículo 1.

La empresa y los trabajadores consideran positiva la introducción de la nueva tecnología para el desarrollo industrial de «Promotora de Informaciones, Sociedad Anónima».

Artículo 2.

La empresa y los trabajadores convienen que en el proceso de renovación tecnológica se deberán respetar los legítimos intereses de los trabajadores.

Artículo 3.

En la introducción de la nueva tecnología se respetarán los acuerdos suscritos entre «Promotora de Informaciones, Sociedad Anónima» y sus trabajadores, renegociándose las adaptaciones necesarias para el normal funcionamiento del sistema, de conformidad con lo acordado en el artículo 2.

Artículo 4.

Dentro del espíritu de mutuo acuerdo que preside estos principios generales, los trabajadores de «Promotora de Informaciones, Sociedad Anónima» se comprometen a colaborar con la empresa para que el proceso de cambio se efectúe con la mayor rapidez y perfección posibles.

Artículo 5.

Ambas partes de comprometen a adaptar lo acordado, mediante la renegociación de aspectos concretos, en el supuesto de que se produjeran modificaciones técnicas de importancia o se conociesen otros aspectos de la nueva tecnología que incidan en la salud laboral de los trabajadores.

Artículo 6.

El órgano encargado de la interpretación, vigilancia y resolución de los conflictos derivados de la aplicación de este acuerdo será la Comisión Paritaria prevista en el Convenio Colectivo.

CAPÍTULO II

Garantías para la salud laboral de los trabajadores

Artículo 7.

No podrá ser obligado a trabajar en videoterminal el personal cuyos defectos visuales recomienden su exclusión a juicio del Comité de Seguridad y Salud, el cual llegará a un acuerdo en base a los informes médicos que se le presenten o soliciten. En caso de disconformidad, se someterá la decisión al arbitraje de un facultativo.

Artículo 8.

A fin de evitar cualquier hipotético problema que pudiera derivarse del trabajo en videoterminales, las embarazadas tendrán derecho a dejar de prestar sus servicios en los mismos, en cuyo caso serán trasladadas a otro Departamento. Al finalizar el periodo de incapacidad laboral transitoria por maternidad volverán a su trabajo habitual.

Artículo 9.

Ningún trabajador podrá ser obligado a permanecer ante los videoterminales más tiempo del establecido en su jornada laboral, con descansos no acumulables de diez minutos por cada hora de trabajo efectivo en los terminales de vídeo.

Artículo 10.

El Comité de Seguridad y Salud hará revisar como mínimo cada seis meses las condiciones de instalación, funcionamiento y ambientales de los terminales de vídeo, informará a la Dirección de la empresa de los defectos que adviertan y propondrán las medidas correctoras necesarias. La primera revisión se llevará a efecto inmediatamente después de que los técnicos de instalación den ésta por terminada.

Artículo 11.

El uso del videoterminal implica escribir, corregir e introducir las posibles modificaciones a través del mismo.

Los correctores tipográficos, por las especiales características de su trabajo, podrán optar por corregir directamente en la pantalla o en copia impresa.

Los periodistas podrán obtener con carácter inmediato una copia en papel de sus propios originales.

Como es norma general, los redactores dedicados a tareas de edición efectuarán su trabajo de lectura y corrección directamente en el videoterminal. Como excepción, estarán facultados para trabajar en copia de papel cuando lo consideren necesario, en razón de la complejidad o amplitud de los textos a tratar o de otras circunstancias especiales.

Artículo 12.

Todas las personas que trabajen en videoterminales pasarán obligatoriamente una revisión oftalmológica anual, además del chequeo previsto en el convenio. Por el oftalmólogo del servicio médico de «Promotora de Informaciones, Sociedad Anónima» se realizarán además las revisiones oportunas, siempre que lo soliciten los interesados. De los resultados de unas y otras se informará al trabajador y, estadísticamente, al Comité de Seguridad y Salud. La primera revisión se hará antes de entrar en uso los terminales de vídeo.

Artículo 13.

Todos los gastos médicos derivados de enfermedades o lesiones que el Comité de Seguridad y Salud, con sus asesores médicos, considere demostradamente atribuidos al trabajo en videoterminales y que no sean cubiertos por la Seguridad Social, serán satisfechos por la empresa.

CAPÍTULO III

Garantías de empleo

Artículo 14.

La introducción de la nueva tecnología no supondrá la disminución del número de trabajadores fijos en plantilla actualmente. La empresa se compromete a no despedir a ningún trabajador como consecuencia de la introducción de la nueva tecnología.

Artículo 15.

Las plantillas que se establezcan como consecuencia de la renovación tecnológica deberán estar cubiertas en su totalidad por trabajadores en jornada normal y no en régimen de horas extraordinarias.

CAPÍTULO IV

Garantías laborales y profesionales

Artículo 16.

La utilización de videoterminales no implica en sí misma aumento de categoría ni de retribución.

Artículo 17.

Toda persona cuya especialidad o profesión quede obsoleta tendrá derecho a:

a) Conservar en su nuevo puesto de trabajo la misma categoría y Salario Ordinario y Fijo.

b) La reconversión profesional a puestos de trabajo que no desmerezcan profesionalmente del que tenía.

c) La realización de cursos de formación para las nuevas profesiones, con prioridad sobre cualquier otro trabajador.

d) Ser avisado con tres meses de anticipación de la obsolescencia de su profesión, y a la realización inmediata, después del preaviso, de los cursos de formación correspondientes.

e) Ocupar los nuevos puestos de trabajo de su misma categoría que la renovación tecnológica haya creado, previa la realización de los cursos de formación establecidos.

Artículo 18.

Cuando el número de puestos de trabajo que se creen como consecuencia de la reconversión tecnológica sea superior al de trabajadores de la misma categoría cuya especialidad o profesión haya quedado obsoleta, se procederá a efectuar, previa la realización de los cursos de formación, un concurso-oposición restringido entre aquellos trabajadores que, teniendo una categoría inferior, tengan, asimismo, obsoleta su especialidad. Sólo en caso de no haber licitantes al concurso-oposición restringido, éste se convocaría con carácter abierto.

Artículo 19.

Los cursos de formación y reconversión serán considerados como tiempo efectivo de trabajo y se desarrollarán dentro de la jornada laboral de cada trabajador si ello es posible. Cuando no lo sea, se abonarán las horas adicionales. Estos cursos serán financiados íntegramente por la empresa.

Artículo 20.

El trabajo de composición de textos en el taller se cubrirá en todos los casos con operadores-teclistas de pantalla.

Artículo 21.

Los periodistas no podrán ser obligados a utilizar videoterminales si desean seguir trabajando con máquinas de escribir. Tampoco podrán ser obligados a introducir en el sistema órdenes de composición de valoración periodística que no estén formatizadas en una sola tecla.

En el caso de los redactores de confección, a quienes corresponde marcar los originales, la aceptación del uso de los terminales de vídeo implica el conocimiento y empleo de las abreviaturas o iniciales del lenguaje tipográfico, utilizado tradicionalmente en las redacciones para la composición de textos, y de los formatos que de ellos se deducen.

Artículo 22.

Ningún periodista podrá ser obligado a copiar o introducir en el sistema electrónico originales ajenos, a no ser para su elaboración periodística.

Artículo 23.

Los periodistas no serán responsables últimos de la corrección tipográfica y ortográfica de los textos. Ningún periodista podrá ser obligado a ejercer las funciones que tradicionalmente tienen atribuidas los correctores tipográficos.

Artículo 24.

Las labores auxiliares de documentación, así como las técnicas puramente manuales de microfilmación o similares de documentos, serán realizadas por personal no periodista.

Artículo 25.

Los periodistas no podrán ser valorados en su trabajo a través de medios electrónicos, tanto en los aspectos cuantitativos como cualitativos.

Artículo 26.

Figurará como apéndice a este protocolo el acuerdo que sobre temas básicos de la reorganización del trabajo en la redacción en el ámbito profesional, la definición de las funciones periodísticas y las categorías a las que corresponden, las garantías de la calidad e independencia de la información y del secreto profesional, que han sido negociados entre el Comité Profesional de la Redacción y la Dirección.

Artículo 27.

Operador-Teclista de pantalla es el Oficial de primera que introduce en el sistema originales, periodísticos o publicitarios, correctamente redactados, y que, simultáneamente a su introducción, corrige los errores mecanográficos u ortográficos y adecua la nomenclatura empleada en tales textos a lo establecido en el Libro de Estilo. El Operador-Teclista tiene conocimientos amplios de ortografía, tipografía y del sistema empleado, en lo que atañe a la composición, a fin de poder componer textos de confección o diseño estándar —sean éstos periodísticos o publicitarios—, desarrollar cuadros, hacer siluetas, utilizar formatos y, en general, plantear cualquier instrucción de composición susceptible de ser formatizada.

Los Operadores-Teclistas de pantalla deberán tener la capacidad potencial de producción exigible a los teclistas según el Convenio Colectivo.

Madrid, 25 de febrero de 1981.

APÉNDICE AL PROTOCOLO

Acuerdo sobre temas básicos de la reorganización del trabajo en la redacción

1. La implantación de la nueva tecnología no vulnerará en ninguno de sus aspectos el Estatuto de la Redacción.

2. Los periodistas utilizarán la nueva tecnología para realizar las funciones que les son propias de redactar, editar y valorar, literaria y gráficamente, la información. La ejecución de tareas exclusivamente mecánicas no es propia de la función periodística.

3. La Dirección dotará a la Redacción de suficientes medios humanos, adecuados a las necesidades de la nueva tecnología, con el fin de garantizar los objetivos de calidad señalados estatutariamente.

4. La reorganización de las secciones, como consecuencia de la introducción de la nueva tecnología, y la dotación de las mismas, con el personal inicial adecuado al nuevo sistema, serán negociadas y resueltas previamente por secciones entre la Dirección y el Comité de Redacción. La Dirección se compromete a mantener con dicho comité un seguimiento permanente de la implantación de la nueva tecnología y sus consecuencias en la Redacción en lo que respecta a este apéndice.

La función del Editor consiste en garantizar la redacción y presentación última de las informaciones, de acuerdo con el Libro de Estilo y otras normas específicas, referidas al tratamiento de la información.

Ninguno de los miembros de la actual plantilla podrá ser obligado a ejercer funciones de edición en videoterminal.

En atención al desconocimiento de las implicaciones que conlleva su función en el momento de la firma de este apéndice, los «redactores de edición» en videoterminal, sin responsabilidad de jefatura y procedentes de la actual plantilla, tendrán derecho, por una sola vez, a ser relevados de esta función dos años después de su incorporación a la misma.

La Dirección propiciará en todo momento el principio de movilidad entre las funciones periodísticas.

La Dirección garantizará la formación profesional permanente y la especialización de los periodistas, en consonancia con los modernos sistemas de información que se implantan con la nueva tecnología.

5. El periodista tiene derecho a la intimidad de su trabajo y de su archivo personal. Nadie tendrá acceso al trabajo que está desarrollando en el videoterminal sin su autorización. Para salvaguardar este derecho, cada Redactor tiene una clave propia que sólo conocen él y los jefes de

Sistema miembros de la Redacción. Estos están obligados a mantener en secreto la clave de cada Redactor.

6. Las fuentes de cada informador y los datos que éste almacene en su serie personal están amparados por el secreto profesional y, por tanto, no podrán ser revelados mediante la utilización de la nueva tecnología.

7. La nueva tecnología no será utilizada en detrimento de la independencia informativa de «El País». Las noticias e informaciones de agencia, en el caso de que entraran directamente por el nuevo sistema, serán siempre sometidas al tratamiento informativo habitual de la Redacción, con arreglo al Libro de Estilo y demás normas específicas del Periódico. La empresa se compromete a mantener la existencia de un servicio de documentación propio.

8. La utilización de la nueva tecnología en materia de publicidad será conforme a los principios establecidos en el Estatuto de la Redacción.

9. Una vez concluido el proceso de implantación de la nueva tecnología en la Redacción, los acuerdos a que hace referencia este apéndice serán reexaminados para estudiar su posible revisión y adecuación a las nuevas circunstancias.

Madrid, 24 de marzo de 1981.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

18430 *ORDEN APA/2316/2002, de 18 de septiembre, por la que se establecen las bases reguladoras, y la convocatoria para el ejercicio 2002, de las subvenciones destinadas a la realización de acciones de información y promoción a favor de productos agrícolas en el mercado interior.*

El Reglamento (CE) número 94/2002, de la Comisión, de 18 de enero, establece las disposiciones de aplicación del Reglamento (CE) número 2826/2000, del Consejo, relativo a acciones de información y promoción a favor de productos agrícolas, y prevé un sistema de financiación comunitaria de un 50 por 100 del coste de las acciones de los programas aprobados y realizados por las Organizaciones Profesionales o Interprofesionales que la Comisión Europea seleccione y con las que formalice los correspondientes contratos.

Habida cuenta de las perspectivas de evolución de los mercados y de la experiencia adquirida, parece indicado que, para garantizar a los consumidores una información completa, se acometa en el mercado interior, a semejanza de lo ya previsto con relación a los países terceros, una política global y coherente de información y promoción de los productos agrícolas y de su modo de producción, por lo que se considera conveniente apoyar las acciones de promoción de estos productos, con cargo a los presupuestos del Ministerio de Agricultura Pesca y Alimentación y según lo previsto en el artículo 9 del Reglamento número 94/2002, que dispone que el Estado miembro interesado participará en la financiación con un 20 por 100 las acciones seleccionadas.

La presente Orden se dicta de conformidad con lo dispuesto en la Sección 4.ª del Capítulo I del Título II del texto refundido de la Ley General Presupuestaria, aprobado por el Real Decreto legislativo 1091/1988, de 23 de septiembre y en el Reglamento del procedimiento para la concesión de ayudas y subvenciones públicas, aprobado por el Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre. Según lo dispuesto en el apartado 3.a), del artículo 4, de este último Reglamento, la Orden incluye las bases reguladoras y la convocatoria, dada su propia especificidad.

En su tramitación han sido consultados los sectores afectados y las Comunidades Autónomas.

En su virtud, dispongo:

Artículo 1. *Objeto.*

Mediante la presente Orden se establecen las bases reguladoras y la convocatoria para el ejercicio 2002, de la concesión de ayudas, para la financiación de las acciones de información y promoción a favor de productos agrícolas en el mercado interior, de acuerdo con lo previsto en el Reglamento (CE) 94/2002 de la Comisión, de 18 de enero, que establece las disposiciones de aplicación del reglamento (CE) 2826/2000 del Consejo, de 19 de diciembre, relativo a dichas acciones.

Artículo 2. *Beneficiarios.*

Podrán ser beneficiarios de las ayudas reguladas en la presente Orden las Organizaciones Profesionales o Interprofesionales de la Unión Europea, que habiendo sido preseleccionadas por el Estado Español, finalmente hayan suscrito un contrato con el Estado y la Comisión Europea para la realización de las acciones de información y promoción a favor de productos agrarios en el mercado interior, conforme al Reglamento (CE) 94/2002 de la Comisión, de 18 de enero.

Artículo 3. *Obligaciones de los beneficiarios.*

1. A los efectos de la presente Orden, los beneficiarios deberán cumplir las siguientes obligaciones:

Facilitar cuanta información sea requerida por el Tribunal de Cuentas.

Comunicar al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, la obtención de otras ayudas para la misma finalidad, procedente de cualquier Administración o entes públicos nacionales o internacionales.

2. La solicitud de la subvención implica la autorización al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, para recabar de la Agencia Tributaria y de la Tesorería General de la Seguridad Social información relativa al cumplimiento de las obligaciones tributarias y de la seguridad social.

Artículo 4. *Gastos subvencionables.*

1. Podrán ser objeto de ayuda los gastos realizados en la ejecución de las acciones de promoción previstas en el contrato señalado en los artículos precedentes y que sean subvencionadas con fondos comunitarios, de acuerdo con lo previsto en el Reglamento (CE) número 94/2002.

2. La financiación con cargo a los presupuestos del Ministerio de Agricultura Pesca y Alimentación será del 20 por 100 del coste de las acciones previstas, seleccionadas e indicadas en el contrato al que se refiere el apartado anterior.

Artículo 5. *Solicitudes.*

1. Las solicitudes de ayudas previstas en la presente Orden podrán presentarse por las Organizaciones Profesionales o Interprofesionales señaladas en el artículo 2, en el plazo de los quince días hábiles siguientes al de publicación de esta Orden en el «Boletín Oficial del Estado».

2. Las solicitudes se dirigirán al Ministro de Agricultura, Pesca y Alimentación, y podrán presentarse en la Dirección General de Alimentación del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, o en cualquiera de los lugares señalados en el artículo 38.4 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 6. *Instrucción.*

1. La instrucción de los procedimientos para la concesión de las ayudas reguladas en esta Orden se llevará a cabo por la Subdirección General de Promoción Agroalimentaria, de la Dirección General de Alimentación, del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.

2. El órgano instructor requerirá al beneficiario la documentación que estime oportuna para justificar el cumplimiento de la finalidad para la que se destina la ayuda y la aplicación de los fondos percibidos. El beneficiario dispondrá de un plazo de quince días hábiles desde el siguiente a aquel en que reciba la notificación del requerimiento, para su presentación.

Artículo 7. *Resolución.*

1. Examinadas las solicitudes presentadas y la documentación que conste en los correspondientes expedientes, el órgano instructor elevará su propuesta, en el plazo de un mes, desde que finalice el plazo de presentación de solicitudes, al órgano que resulte competente para resolver, por razón de la cuantía de las ayudas a conceder, según la Orden de 26 de abril de 2001, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» el 5 de mayo de éste mismo año, sobre delegación de atribuciones en el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.

Recibida la propuesta, el órgano competente para resolver adoptará en el plazo de quince días una resolución única y motivada sobre la procedencia e importe máximo de la ayuda que cada beneficiario pueda percibir. Transcurrido dicho plazo sin que hubiera recaído resolución expresa,