

11988 RESOLUCION de 7 de mayo de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Diario El País, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Diario El País, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 27 de marzo de 1990, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por representantes de los Comités de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 7 de mayo de 1990.-El Director general, Carlos Navarro López.

XI CONVENIO COLECTIVO DIARIO EL PAIS (1990-1991)

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. AMBITO TERRITORIAL

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo de DIARIO EL PAIS, S.A. dentro del territorio nacional, constituidos o que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de su vigencia.

Se entenderá por centros de trabajo todas aquellas unidades de producción y servicios que, de acuerdo con las finalidades de la Empresa, realicen actividades encuadradas en el sector de Prensa y radiquen en la misma población.

Artículo 2. AMBITO PERSONAL

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

Quedan expresamente excluidos:

- Consejeros, Directores, Subdirectores y altos cargos.
- Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- Asesores.
- Los corresponsales y colaboradores que tengan formalizado un contrato civil con la Empresa.
- Los colaboradores a la pieza, independientemente de que mantengan una relación continuada con la Empresa.
- Los agentes comerciales o publicitarios que trabajen para DIARIO EL PAIS, S.A., con libertad de representar a otras Empresas dedicadas a igual o diferente actividad.
- El personal perteneciente a Empresas que tengan formalizado un contrato civil de prestación de servicios con DIARIO EL PAIS, S.A.

Artículo 3. AMBITO FUNCIONAL

Las normas de este Convenio afectarán a todos aquellos trabajos de la Empresa encuadrados en Prensa que tengan relación directa o indirecta con la edición o impresión de sus publicaciones, sean o no diarias, de información general y actualidad, a excepción de las exclusivamente religiosas, técnicas y profesionales.

Artículo 4. VIGENCIA

La vigencia de este Convenio será de dos años a partir del 1 de enero de 1990, 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, conforme al Art. 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Si las deliberaciones se prolongaran por plazo que excediera de la vigencia del Convenio, se entenderá ésta prorrogado provisionalmente hasta finalizar la negociación, 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. REVISION

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 1991, en el supuesto de que en el transcurso del primer semestre de dicho año el índice de precios al consumo que publique el INE supere el 4% los salarios se incrementarán automáticamente en la diferencia entre dicho IPC y el 4% mencionado. Esta revisión semestral, en el caso de producirse, no formará parte del módulo de cálculo de los futuros incrementos salariales.

Artículo 7. COMPENSACION Y ABSORCION

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

Artículo 8. VINCULACION A LA TOTALIDAD

Siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, se considerará el Convenio nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que por las autoridades administrativas o laborales competentes no fuere aprobado algún pacto fundamental a juicio de cualquiera de las partes, al quedar desvirtuado el contenido del Convenio.

CAPITULO SEGUNDO

ORGANIZACION 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, quien 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 perjuicio 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 aquella 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 objeto 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 habrán de respetarse las normas e instrucciones sobre Seguridad e Higiene en el trabajo, y muy especialmente aquellas que afecten a la integridad personal de los trabajadores mediante el manipulado de objetos

y el funcionamiento de maquinaria e instalaciones, debiéndose emplear siempre las protecciones y elementos de seguridad previstos legalmente o que establezca el Comité de Seguridad e Higiene.

Artículo 11. PLANTILLAS

La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla de DIARIO EL PAIS, S.A. corresponde 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:

- El contenido de las plantillas irá referido a cada uno de los departamentos de la Empresa, con el desglose posible, y será publicado cada año, dentro del primer trimestre natural, como anexo al Convenio Colectivo.
- Las reestructuraciones internas de los departamentos modificarán automáticamente las plantillas internas, conservando, sin embargo, el mismo número de puestos de trabajo global en la Empresa.
- En los casos de reconversión profesional se seguirá el procedimiento previsto en el Art. 17 del Protocolo de Acuerdo de Renovación Tecnológica (Anexo II), permitiéndose en su caso la modificación automática de la plantilla de un departamento, aun cuando se conserve el mismo número de puestos de trabajo global de la Empresa.
- 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.
- Habrà una plantilla de Redacción por cada publicación o servicio informativo que edite la Empresa. Cada Sección o Área Informativa tendrá el número de profesionales exigido por el régimen normal de trabajo. Antes de la publicación anual de la plantilla se procederá a una revisión de la misma, informando al Comité de Empresa.

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

Las vacantes originadas en la Redacción de EL PAIS por traslado de periodistas a otras publicaciones o servicios informativos de DIARIO EL PAIS, S.A. 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 PAIS, S.A. está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de las funciones generales propias de su competencia profesional, encuadradas en el ámbito de la Prensa especificado en el Art. 3 de este Convenio y sin perjuicio de su asignación a una plantilla o turno determinados que tengan encomendada una publicación o publicaciones concretas.

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. Dicha Comisión tendrá asimismo como función describir las tareas de los puestos de nueva creación.

Artículo 13. CATEGORIAS

La clasificación del personal con arreglo a sus categorías profesionales se atendrá a la consignada en la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa vigente, debiéndose tener en cuenta, no obstante, que las relaciones de categorías que se contienen en el citado texto legal son meramente enunciativas

vas y no suponen la obligación por parte de DIARIO EL PAIS, S.A. de tenerlas previstas todas ellas si la necesidad y volumen de la industria no lo requieren.

La asimilación de los puestos específicos de DIARIO EL PAIS, S.A. a las categorías profesionales contenidas en la Ordenanza Laboral se llevará a cabo mediante el sistema de Valoración de Tareas.

La Comisión Paritaria de Valoración de Tareas controlará la efectiva y correcta aplicación del sistema de Descripción y Valoración de Tareas que en cada caso se aplique.

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 CATEGORIA

La realización de un trabajo de superior categoría durante más de seis meses continuados por no haberse cubierto una vacante dará lugar al ascenso automático a la categoría superior, salvo que se trate de casos de sustitución de trabajadores en situación de baja por Incapacidad Laboral Transitoria o invalidez provisional.

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/Equipo en el área de Gerencia.

Artículo 15. JORNADA DE TRABAJO

La jornada para todo el personal afectado por este Convenio será de 36 horas semanales, sin perjuicio de la que realice el personal sujeto a prolongación de jornada, conforme a lo previsto en el Art. 49.

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

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

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

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

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

Artículo 16. HORARIOS

- Los horarios de trabajo de los diferentes turnos (fijos y variables), adaptados a las necesidades de la producción y los servicios, serán los vigentes al 1 de enero de 1990 durante el tiempo de vigencia de este Convenio.
- 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 en las entradas y salidas del trabajo.
- No obstante lo anterior, si existieran causas excepcionales o de carácter extraordinario que obligaran a ello, la Dirección queda facultada para adelantar o retrasar hasta dos horas el comienzo de los horarios en vigor, por una sola vez durante cada uno de los dos años de vigencia de este Convenio, con independencia de los posibles cambios de horarios que pudieran establecerse en Dirección Técnica con motivo de las vacaciones anuales, oído previamente el Comité de Empresa.

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

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

4. El personal administrativo podrá acogerse a horario flexible de hasta 30 minutos en la entrada de la mañana, pudiendo recuperarlo en el mismo día.

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

La posibilidad de acogerse a estos sistemas de horario flexible y la forma de recuperación necesitará aprobación del superior inmediato y deberá salvar en todo caso la correcta cobertura de los puestos de trabajo. En caso de discrepancia el trabajador podrá recurrir ante la Dirección de la Empresa, cuya decisión será inapelable.

5. 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 aquel en el que normalmente presta sus servicios. Los redactores que tengan reconocida la libre disposición, además de los cometidos que tienen asignados, estarán a disposición de la Dirección en todo momento para cubrir necesidades informativas de carácter eventual. 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 es 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 periodístico, que obligan a su terminación, todos los trabajadores de la Empresa se comprometen a prolongar su trabajo el tiempo que sea imprescindible para finalizar la confección, tirada y manipulado de las publicaciones diarias y sus suplementos, que imprima o edite DIARIO EL PAÍS, S.A.
En caso de notoria y excepcional necesidad, ambas partes aceptan la realización de dicha prolongación por delante de la jornada, informándose de ello al Comité de Empresa.
Los turnos de cierre se corresponsabilizarán al objeto de que puedan distribuirse las cargas equitativamente. El jefe en funciones cuantificará el número de trabajadores necesarios para efectuar el cierre o tirada correspondiente. Los trabajadores se pondrán de acuerdo en cuáles de ellos deberán prolongar su jornada de trabajo ese día. Caso de no llegar a un acuerdo entre los mismos, el jefe en funciones designará los trabajadores que tengan que quedarse, efectuando la elección de manera rotativa.
3. Las horas extraordinarias que con arreglo a los criterios expuestos fuese necesario realizar se compensarán en metálico, salvo que el trabajador solicitara su disfrute en descanso; en cuyo caso deberá ponerse de acuerdo con su Jefe inmediato. En caso de discrepancia el trabajador podrá recurrir a la Dirección de la Empresa, cuyo dictamen será inapelable.

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.
5. Régimen de compensación.- Las horas extraordinarias que se realicen conforme al presente régimen se abonarán con arreglo a lo que se establece en el Art. 48.

Artículo 18. BENEFICIO DEL TURNO DE CIERRE

Se entiende por Beneficio del Turno de Cierre la terminación del periódico diario, en cada Sección respectiva, antes de la jornada laboral, determinada en cada Departamento por la aplicación del Art. 15 de este Convenio, para fomentar el espíritu de cierre de los trabajadores.

Preimpresión: La terminación de las tareas en Preimpresión se entenderán efectuadas cuando el primer ejemplar de la última edición esté revisado y autorizado por el responsable de Redacción.

Los distintos turnos se corresponsabilizarán de que las cargas se distribuyan equitativamente. La aplicación del Beneficio de Turno de Cierre 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 y procurando que tenga acceso a este Beneficio el mayor número de trabajadores posible.

Rotativas: Se aplicará el Beneficio del Turno de Cierre a la finalización de la tirada de la última edición.

Cierre: Se aplicará cuando se finalicen las tareas de manipulado y distribución previstas para cada puesto de trabajo de la plantilla de dicha sección.

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.

CAPITULO TERCERO

REGIMEN DE PERSONAL

Artículo 19. ADMISION Y CONTRATACION

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 condiciones y pruebas que hayan de exigirse en cada caso al personal de nuevo ingreso.
2. La contratación de personal para cubrir puestos de confianza (secretarías y chóferes de altos cargos) o de libre designación (Jefes de Sección J y Técnicos M/5 en adelante), será de competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa.
3. Para la contratación de 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 ésta a propuesta en terna por el Comité de Empresa, de los que al menos uno deberá ser de igual o superior categoría del 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 otros procedimientos de selección (evaluación de "curriculum", experiencia acreditada, entrevista personal, etc).
4. Para la contratación de trabajadores temporales que tengan por objeto la cobertura de suplencias, permisos reglamentarios, vacaciones, enfermedades, maternidades,

y en general modalidades contractuales de duración inferior a un año, se procederá a examinar a los candidatos por el mismo procedimiento establecido en el apartado 3.b. de este artículo, comunicándose a los interesados el resultado con vistas a las expectativas que pudieran existir posteriormente respecto de su fi-jeza en la Empresa. Si por las razones que fuere se decidiera ampliar el número de plazas de su especiali-dad, pasarán a incorporarse a la plantilla sin necesi-dad de realizar un nuevo examen.

5. Con el fin de que los trabajadores de plantilla puedan estar enterados de las convocatorias de plazas para el ingreso, éstas deberán ser anunciadas por el Departamen-to de Personal en las mismas condiciones de publi-ci-dad que los concursos-oposición internos.
6. La duración máxima de los contratos temporales cualquiera que sea su modalidad, no superará en ningún caso los dos años continuados, una vez finalizados los cuales causarán baja o pasarán a la plantilla como fijos.
7. En el caso de que la Dirección utilice el sistema de contratación para aprendizaje (cualquiera que sea su modalidad) con personal procedente de las Escuelas Técnicas, Universidades, o personal de primer empleo, para posibilitar la adquisición de la experiencia necesaria para desempeñar suplencias, interinajes o posi-bles puestos de plantilla futuros, las condiciones económicas mínimas de contratación serán del 60%, 65% y 70% del SOF establecido para la categoría de Auxiliar Administrativo u Oficial 3º según el periodo contrac-tual de que se trate, y como se especifica en la Tabla Salarial anexa al Convenio (Nivel 15).

5. Contratación de periodistas

- 5.1. La contratación de personal periodístico, cual-quiera que sea su modalidad, será competencia ex-clusiva del Director de la Publicación.
- 5.2. En el caso de que la Dirección de la Redacción mantenga el sistema de becas a periodistas proce-dentes de la Universidad o bien a los titulados del Master de Periodismo, la concesión de las mismas irá referida a un periodo de tiempo impro-rogable y una vez transcurrido éste se tomará la decisión de si el becario pueda continuar en la Empresa mediante alguna modalidad de contrato la-boral o si por el contrario debe causar baja. En ambos casos, la decisión de la Dirección será defi-nitiva e inapelable, sin que quepan prórrogas de la condición anterior.
- 5.3. La duración máxima de los contratos temporales en Redacción, cualquiera que sea su modalidad, no superará en ningún caso los dos años, computándose a estos efectos el periodo de becario que se haya efectuado conforme a lo estipulado en el párrafo anterior. Estos contratos se formalizarán por un periodo de un año, pudiéndose prorrogar hasta el límite antes indicado, en que causarán baja o pa-sarán a la plantilla como fijos. El personal así contratado recibirá una remuneración equivalente, como mínimo, al 70% del salario ordinario y fijo establecido en el presente Convenio para el Redactor de base.
- 5.4. En el caso de que la Dirección del Periódico estimase solicitudes de personas fijas de otros departamentos para su incorporación a la Redac-ción, éstas conservarán el salario ordinario y fijo que tenían en su categoría si éste fuese su-perior al citado 70%, pasando al 70% del SOF del Redactor de base en otro caso, si bien su situa-ción será como Redactor en prácticas durante un periodo máximo de dos años.

Artículo 20. PERIODO DE PRUEBA

Durante el periodo de prueba, cuya duración para cada grupo profesional será la que establece el Art. 14 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de planti-lla, excepto los derivados de la posible resolución de su relación laboral, que podrá producirse unilateralmente a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de ellas tenga derecho a indemnización por esta circunstancia.

Quedará en todo caso en suspenso el periodo correspon-diente como consecuencia de la situación de incapacidad la-boral transitoria en cualquiera de sus contingencias, lo que

también se pondrá de relieve expresamente en el contrato. De dichas peculiaridades se dará conocimiento al candidato en el momento de la admisión y antes de la firma del contrato.

Artículo 21. RESCISION 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 Técnicos Titula-dos y asimilados, Jefes de Sección y Jefes de Servicio.
- b) Quince días de preaviso para el resto del personal.

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

El incumplimiento del plazo de preaviso señalado sig-nificará para el trabajador la pérdida de las partes pro-portionales de las pagas extraordinarias, participación en beneficios y vacaciones que pudieran corresponderle, en una relación que consista en descontar las proporciones atribu-idas a un día natural por cada uno de preaviso que falte de la tabla acordada.

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 desem-peñando en función de su categoría, sea ello debido a acci-dente, enfermedad o cualquier otra causa, aunque no haya necesitado obtener la baja de la Seguridad Social.

Una vez declarada esta situación por 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.

Artículo 23. PLANES DE FORMACION

La Dirección de la Empresa elaborará un plan de formación anual con el fin de facilitar la continua capacitación del personal en sus respectivos cometidos profesionales y frente a los constantes avances tecnológicos, para cuyo desarrollo se contará con la participación del Comité de Empresa.

En el caso de que un cambio de puesto de trabajo vi-niera impuesto por el progreso tecnológico, necesidades de rentabilidad o de racionalización de la organización, y exigiera al mismo tiempo una variación o aumento de los co-nocimientos profesionales del trabajador, se procederá a su reconversión profesional en los términos a que se refiere el vigente Protocolo de Renovación Tecnológica.

CAPITULO CUARTO

DE LA PROMOCION EN LA EMPRESA

Artículo 24. SISTEMAS DE PROMOCION

Los sistemas de promoción en la Empresa serán tres:

- a) Por concurso.
- b) Por valoración de Tareas.
- c) Por libre designación de la Dirección de la Empresa.

ARTICULO 25. ASCENSOS POR CONCURSO

1. Mediante este sistema se cubrirán todas aquellas plazas vacantes o de nueva creación hasta la categoría de Je-fes de Negociado y asimilados a Técnicos Nivel 6, ambos inclusive, siempre que no se trate de puestos de con-fianza de la Dirección (secretarías y chóferes de altos cargos).

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 fijos que tengan al menos una

categoría inferior a la de la plaza convocada y 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 profesionales 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 aquella a propuesta en terna por el Comité de Empresa, de los que al menos uno deberá ser de igual o superior categoría de 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. 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 profesionales, con arreglo a las siguientes pautas:

a) El temario del examen, respuestas, puntuación y criterios de valoración serán propuestos a la Dirección de Relaciones Laborales por la Dirección afectada con al menos 24 horas de antelación a la realización de las pruebas, siendo aquella la encargada 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 24 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 de secretario.

e) Las puntuaciones sobre los exámenes efectuados se extenderán por escrito por cada uno de los componentes y se hallará la media matemática de las mismas para determinar el resultado final, no obstante lo cual, para obtener la calificación de "apto", el candidato habrá debido obtener al menos el aprobado de un representante de la Dirección y un vocal de los propuestos por el Comité de Empresa.

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 Relaciones Laborales 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 las 24 horas siguientes a la recepción de la impugnación. Este procedimiento de impugnación agotará la vía administrativa interna 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 al interesado vuelva a ocupar la plaza que tenía asignada 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.

ARTICULO 26. ASCENSOS DE VALORACION 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 podrá solicitar de la Comisión Paritaria de Valoración de Tareas la evaluación de su puesto. 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.

ARTICULO 27. ASCENSOS POR LIBRE DESIGNACION

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 Gerencia, el sistema de promoción por libre designación se llevará a cabo en los siguientes casos:

2.1. A partir de Jefe de Sección, inclusive, en adelante.

2.2. Puestos de confianza (secretarías de Dirección y chóferes de altos cargos).

2.3. Personal encuadrado en categorías inferiores a la de Jefe de Sección, con los siguientes criterios:

2.3.1. En el caso de que queden vacantes que no hubieran podido cubrirse por el procedimiento de concursos (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 plazo de TRES MESES, al final de los cuales consolidará o no la plaza en función del rendimiento acreditado durante dicho periodo.

2.3.2. Evaluación personal de rendimiento. Asimismo, la Dirección de la Empresa podrá ejercer la libre designación hacia las categorías de la escala técnica, por el procedimiento de evaluación personal de 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 en los dos años anteriores.

c) El recorrido profesional en la escala técnica será el siguiente:

e.1) Nivel de Oficialía: hasta Técnico Nivel/8.

e.2) Técnicos N/8 (actuales categorías homologadas a Jefe de Negociado, Nivel 4 del X Convenio Colectivo): hasta Técnicos Nivel/4.

d) La Dirección se reunirá en comisión paritaria con el Comité de Empresa con el fin de analizar los ascensos que aquella 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.

CAPITULO QUINTO

VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 28. VACACIONES

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

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

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

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

- Interés de la producción.
- Disfrute en los meses de Julio, Agosto y Septiembre.
- Sistema de elección rotativo, confeccionando tres grupos que respeten el orden de antigüedad.
- 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 60 días naturales de antelación al comienzo del primer turno.

A las vacaciones podrán sumarse los días festivos trabajados en el supuesto de haberse acordado esa opción, con la extensión y límites previstos para esos supuestos en el Art. 50 y sin que en ningún caso perjudique el disfrute de vacaciones del resto de los trabajadores.

El personal que excepcionalmente y por interés de producción 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 25.000 pesetas 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 Art. 38.1 del Estatuto de los Trabajadores el periodo anual de vacaciones no será susceptible de compensación en metálico, excepto en los casos de baja definitiva o temporal por Servicio Militar, así como en los supuestos de excedencia.

Artículo 29. PERMISOS

1. Se considerarán permisos reglamentarios retribuidos los siguientes:

- a) Por matrimonio: 15 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 hijo/a: 3 días naturales, a elección del interesado.
- c) Por matrimonio de hijos o hermanos: 1 día natural, que habrá de coincidir con la fecha de celebración de aquél.
- d) Por enfermedad grave de familiar en primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad: hasta 2 días naturales. Se considerará, en todo caso, como enfermedad grave las intervenciones quirúrgicas de los familiares de primer grado que precisen anestesia general.
- e) Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y hermanos: 3 días naturales, y 1 día natural si el fallecimiento fuera de abuelos, cuñados, yernos, nueras y padres políticos.
- 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: 1 día natural.
- h) Para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional: máximo de 10 días al año para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de evaluación y aptitud.
- i) 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.
- j) 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: dentro del límite máximo de 16 horas al año.
- k) La asistencia a dos revisiones audiométricas fuera de las horas de trabajo dará lugar al disfrute de un día siempre y cuando las revisiones no sean efectuadas en el Servicio Médico de la Empresa.

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 aquellas.

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

Artículo 30. SUPLENCIAS

En aquellos equipos de trabajo en donde sea preciso efectuar suplencias con objeto de cubrir las ausencias por descanso de un día más a la semana, de acuerdo con el Art. 15, y que por las especiales características del trabajo que efectúan no pueda haber lugar a recuperación, dichas suplencias se realizarán sin que ello represente recargo alguno de las retribuciones.

Todo el personal de DIARIO EL PAIS, S.A. se compromete a suplir las bajas que se produzcan por vacaciones, enfermedad o permisos de sus compañeros de trabajo, dentro de las respectivas secciones y especialidades conexas y siempre que

lo permitan las exigencias de capacidad y formación profesional, sin necesidad de recurrir a la contratación de suplentes o interinos, en la medida en que esto sea posible. Antes del día 31 de mayo, cada Departamento delimitará las posibles necesidades de personal suplente para el período de vacaciones.

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

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

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

Artículo 31. 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 Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, salvo cuando se trate de obtener esta situación para incorporarse a cualquier otro medio de comunicación escrito 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. Las peticiones de excedencia serán notificadas al Comité de Empresa.

El hecho de trabajar o colaborar para cualquier otro medio de comunicación durante el período de excedencia supondrá renuncia por parte del trabajador a su derecho de reintegro en la Empresa, causando baja definitiva en la misma a partir del momento en que la Empresa tuviera conocimiento de dicha circunstancia.

2. 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 queda 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.

Artículo 32. BAJAS POR INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

En caso de enfermedad, maternidad, accidente, etcétera, se aplicarán las normas previstas en el Art. 53 en cuanto a remuneraciones y cálculo de las mismas.

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

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

CAPITULO SEXTO

REGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 33. PRINCIPIO GENERAL

Todos los salarios pactados entre las representaciones que integran la Comisión Negociadora de este Convenio son brutos, de acuerdo con lo establecido en el Art. 26.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Los conceptos retributivos aplicables son los siguientes:

1. SUELDO BASE:
 - a) Salario Base de la Ordenanza Laboral de Prensa.
 - b) Plus Convenio.
2. COMPLEMENTOS:
 - 2.1) Personales:
 - a) Retribución Personal.
 - b) Antigüedad.
 - c) Plus de Titulación ("Plus del artículo 48").
 - d) Plus Brigada de Incendios.
 - 2.2) Por puesto de trabajo:
 - a) Plus de Libre Disposición.
 - b) Plus de Correctores.
 - c) Plus de Trabajos Penosos, Tóxicos y Peligrosos.
 - d) Plus de Nocturnidad.
 - e) Plus de Trabajo Dominical.
 - 2.3) Por calidad o cantidad:
 - a) Prima de Producción
 - b) Horas extraordinarias.
 - c) Prolongación de jornada.
 - d) Festivos.
 - 2.4) De vencimiento periódico superior al mes:
 - a) Pagas extraordinarias (Navidad, Vacaciones y Beneficios)
3. DEVENGOS EXTRASALARIALES
 - a) Dieta de Inspección.
 - b) Gastos de viaje.
 - c) Complementos por ILT.

Artículo 35. SALARIO ORDINARIO Y FIJO

Se entiende por Salario Ordinario y Fijo la totalidad de remuneraciones que con carácter fijo y ordinario constituyen la retribución mensual, con independencia de aquellos pluses que puedan cobrarse coyunturalmente en razón a circunstancias de trabajo, horarios o cualquier otra situación ajena a las condiciones intrínsecas de la función que se realiza.

Artículo 36. SALARIO BASE

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

Artículo 37. RETRIBUCION PERSONAL

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

Artículo 38. 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% 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 39. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Como parte integrante de su salario, los trabajadores de DIARIO EL PAIS, S.A. tendrán derecho a la percepción de las siguientes pagas extraordinarias:

- Paga de Vacaciones:** Se percibirá en el mes de Junio, antes del día 20, y su cuantía será equivalente al Salario Ordinario y Fijo que el trabajador tenga reconocido en el mes inmediatamente anterior a su percepción.
- Paga de Navidad:** Se percibirá en el mes de Diciembre, antes del día 20, y al igual que la anterior su cuantía será equivalente al Salario Ordinario y Fijo que el trabajador tenga reconocido en el mes inmediatamente anterior a su percepción.
- Paga de Beneficios:** Se percibirá en el mes de Marzo, antes del día 20, y será equivalente al 84 del total de retribuciones que componen el Salario Ordinario y Fijo de cada trabajador que 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 40. PLUS CONVENIO

Este concepto forma parte del SOF y su cuantía a partir del 1 de enero de 1990 vendrá determinada para cada categoría en la tabla que se establece a continuación:

CATEGORIA	PTAS./MES
AREA DE GERENCIA	
1. Jefe de Servicio 1 / Técnicos N.1	32.245
2. Jefe de Servicio 2 / Técnicos N.2	29.897
3. Jefe de Servicio 3 / Técnicos N.3	28.081
4. Jefe de Sección 1 / Técnicos N.4	25.975
5. Jefe de Sección 2 / Técnicos N.5	24.070
6. Jefe de Sección 3 / Técnicos N.6	22.311
7. Técnicos N.7	20.940
8. J. Negociado/Equipo/ Técnicos N.8	19.806
9. Técnicos N.9	18.823
10. Técnicos N.10	18.106
11. Oficiales de 1º	16.222
12. Oficiales de 2º	14.171
13. Oficiales de 3º / Aux. Advtvo.	12.918
14. Peones	12.659
15. Trabajadores en Prácticas	
- Entre el 13º y el 24º mes de contrato.....	9.042
- Entre el 7º y el 12º mes	8.397
- Durante los 6 primeros meses.....	7.751
AREA DE REDACCION	
1. Redactor Jefe y asimilado	37.758
2. Jefe de Sección y asimilado	34.886
3. Subjefe de Sección y asimilado	30.591
4. Redactor Libre Disposición	27.712
5. Redactor y asimilado	20.870
6. Redactor en Prácticas	14.609
7. Personal no periodista	(según categoría)

Este Plus, a partir del 1 de enero de 1991 quedará englobado en la Retribución Personal, formando parte del SOF de cada trabajador, estableciéndose una nueva tabla para 1991, que será la resultante de aplicar a los Salarios Ordinarios y Fijos vigentes a 1 de Enero de 1990 el incremento de IPC que se alcance a 31 de Diciembre de dicho año más 1.5 puntos.

Artículo 41. PLUS DE TITULACION

El Plus de Titulación, en la cuantía actual de 7.650 pesetas al mes, se corresponde con el denominado "Plus del artículo 48º del Estatuto de la Profesión Periodística. Este Plus constituye parte integrante del SOF de las personas que lo tengan reconocido y su cuantía e incrementos sucesivos podrán ser absorbidos de la Retribución Personal en las mismas condiciones reguladas en el Art. 36.

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

Artículo 42. PLUS DE LIBRE DISPOSICION

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

Este Plus constituye parte del SOF de las personas que lo tengan reconocido y su cuantía e incrementos sucesivos podrán ser absorbidos de la Retribución Personal en idénticas condiciones que el Plus de Titulación.

Artículo 43. PLUS DE CORRECTORES

El Plus de Correctores, en la cuantía de 930 pesetas mensuales, será abonado al personal de Taller que ostente la categoría mencionada y formará parte del SOF de las personas que lo tengan reconocido, de manera análoga a lo expuesto respecto de los pluses de Titulación y Libre Disposición. En cuanto a sucesivos incrementos legales, se estará a lo previsto en el Art. 36 para el Salario Base.

Artículo 44. PLUS DE TRABAJOS PENOSOS

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 1990 en la cuantía mensual de 10.760 pesetas, y para 1991 en la que resulta de incrementar ésta en el IPC a 31.12.1990 más 1.5 puntos.

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

Artículo 45. 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 periodo 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% del Salario Ordinario y Fijo de los trabajadores afectados, con carácter lineal, pasa a tener para 1990 los siguientes valores:

a) 40.056 pesetas / mes para los trabajadores que tuvieran asignada su jornada laboral durante tres horas o más en periodo nocturno.

b) 20.028 pesetas / mes si la jornada asignada comprendiera más de dos horas pero menos de tres.

c) 6.676 pesetas / mes si la jornada asignada comprendiera más de una hora, 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.

Para 1991, estas cantidades serán las que resulten de incrementar las de 1990 en el IPC que resulte a 31.12.90 más 1.5 puntos.

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

Asimismo, y en los casos en que sea necesario efectuar un cambio de turno con motivo de la readecuación de la plantilla y los turnos en el período 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 tecnológicas o de reestructuración 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 llavesen 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 máximo de cuatro años.

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

Artículo 46. PLUS DE TRABAJO DOMINICAL

Todos los trabajadores que desarrollen su jornada en domingo percibirán un plus de 15.691 pesetas brutas por domingo trabajado, con independencia del número de horas, y cualquiera que fuera su categoría. Esta cantidad se percibirá asimismo en caso de no poder acudir al trabajo en domingo por ILT, hasta un máximo de tres veces al año.

En el supuesto de tener que recurrir a la suspensión del descanso, ésta tendrá carácter voluntario, manteniéndose la garantía prevista en el tercer párrafo del Art. 15, fijándose las siguientes reenumeraciones:

- Domingo real: dos días de descanso más 15.691 pesetas, o bien horas extraordinarias festivas más 15.691 pesetas.
- Domingo no real (se entienda por tal el segundo de los días de descanso, siempre que uno de los dos no sea domingo): un día y medio de descanso u horas extras festivas.
- El otro día de descanso: horas extraordinarias normales o un día de descanso.

Las cantidades que figuran en los párrafos anteriores tendrán para 1991 un valor igual al que resulte de incrementar las mismas en el IPC que resulte a 31.12.90 más 1.5 puntos.

Artículo 47. PLUS BRIGADA DE INCENDIOS

Todos los componentes de la Brigada de Incendios percibirán la cantidad de 1.500 pesetas mensuales por el concepto indicado, lo que les obliga a acudir a cuantos cursillos y prácticas se realicen con el objeto de mantenerles continuamente formados.

Artículo 48. HORAS EXTRAORDINARIAS

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

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS (PESETAS / HORA)			
Categorías	Nocturnas o festivas		
	Primeras	Nocturnas	Festivas y/Nocturnas
4. J. Secc. 1 / Téc. N.4	3.791	4.551	5.097
5. J. Secc. 2 / Téc. N.5	3.398	4.074	4.565
6. J. Secc. 3 / Téc. N.6	3.132	3.760	4.212
7. Técnicos N.7	2.816	3.380	3.785
8. J. Neg./Equ./Téc. N.8	2.816	3.380	3.785
9. Técnicos N.9	2.274	2.780	3.070
10. Técnicos N.10	2.558	3.070	3.440
11. Ofic. 1º	2.274	2.728	3.070
12. Ofic. 2º	1.875	2.251	2.521
13. Ofic. 3º / Aux. Adtvo	1.678	2.015	2.255
14. Peones	1.600	1.920	2.148

El valor de las horas extraordinarias definidas en el Art. 17 párrafo 2, será para cada categoría el resultante de incrementar las cantidades reseñadas en la tabla anterior en un 21%. Para 1991 los valores a abonar por la realización de estas horas extraordinarias serán las que resulten de incrementar los valores de 1990 en un porcentaje equivalente al aumento del IPC a 31.12.90 más 1.5 puntos.

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

Artículo 49. PROLONGACION DE JORNADA

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

Su cuantía mensual, por cada hora fija diaria de trabajo y categoría, será la siguiente para 1990:

Categorías	Ptas./mes
1. Jefe de Sección 1 / Técnicos N.4	49.634
2. Jefe de Sección 2 / Técnicos N.5	45.994
3. Jefe de Sección 3 / Técnicos N.6	42.634
4. Técnico N.7	40.014
5. J. Negociado/Equipo/ Técnicos N.8	37.846
6. Técnicos N.9	35.968
7. Técnicos N.10	34.598
8. Oficial 1º	30.997
9. Oficial 2º	27.079
10. Oficial 3º / Aux. Adtvo.	24.684
10. Peones	24.189

Estas cantidades para 1991 serán las que resulten de incrementar las de 1990 en un porcentaje equivalente al aumento del IPC a 31.12.90 más 1.5 puntos.

Artículo 50. 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 período de vacaciones anuales reglamentarias o disfrutar los días trabajados en otras fechas del año que elija con antelación el interesado, en la proporción de 2 días por festivo trabajado. La solución que se adopte habrá de ser solicitada por escrito por el afectado y será informada por sus superiores, debiendo acordarse aquella que, sin perjudicar a la Empresa, convenga más al solicitante. En caso de discrepancia, el trabajador podrá recurrir ante la Dirección, cuyo dictamen será inapelable.

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 supuestos de que parte de la totalidad de los festivos trabajados no se puedan disfrutar dentro del año por motivos de organización del trabajo o necesidades de producción, éstos se abonarán en la nómina de Enero del siguiente año.

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

Dadas las características del trabajo de los redactores, éstos disfrutarán en concepto de Festivos de 21 días laborables al año.

Artículo 51. 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 27 pesetas por kilómetro, debiendo estar el vehículo obligatoriamente asegurado a todo riesgo.

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

Artículo 52. DIETA DE INSPECCION

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 7.500 pesetas/día, con independencia de la categoría laboral que tenga el Inspector, teniendo a todos los efectos la consideración de sueldo a que se refiere el Art. 3. a) del Decreto 2.380/73 sobre Ordenación del Salario y nunca 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, incrementándose en el mismo porcentaje en el que lo haga el índice de precios al consumo, y su percepción será independiente de los gastos que se justifiquen individualmente, que serán liquidados conforme a lo establecido en el Art. 51.

Artículo 53. COMPLEMENTO POR ILT

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

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

CAPITULO SEPTIMO

REGIMEN SOCIAL

Artículo 54. FONDO DE ACCION SOCIAL

Para 1990 el "fondo de acción social" tendrá una dotación total de 8.155 pesetas por persona / año (personal fijo de plantilla al 31 de diciembre de 1989: 756 personas), que se desglosarán de la siguiente manera:

- a) Dotación para actividades educativas, culturales, recreativas y deportivas..... 6.200 pts/persona/año
- b) Dotación para actividades sindicales 1.955 pts/persona/año

La dotación para actividades educativas, culturales, recreativas y deportivas estará referida a las actividades de dicha índole que se desarrollen a iniciativa de los trabajadores, presupuestándose diferenciadamente para Madrid y Barcelona, y llevándose a cabo la aplicación y distribución de los gastos por este motivo mediante una comisión paritaria integrada por representantes de la Dirección y de los Trabajadores.

Por lo que respecta a la dotación para actividades sindicales (gastos de la representación sindical), será administrado exclusivamente por el Comité Intercentros y los Comités de Centro, 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 1991 las cantidades que figuran para ambas dotaciones se revisarán en función del IPC que resulte a 31.12.90 más 1.5 puntos.

Artículo 55. 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 56. SERVICIO MEDICO

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

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

- 1 Médico de Empresa, que será el Jefe del Servicio Médico, de acuerdo con el Reglamento de Régimen Interior del Servicio Médico de DIARIO EL PAIS, S.A. y las disposiciones legales de aplicación.
- 2 ATS.

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

Artículo 57. ECONOMATO

Se acuerda mantener durante la vigencia del Convenio el contrato con la Fundación Laboral Santa Clara, inscrita en el Registro de Fundaciones Laborales del Ministerio de Trabajo con el número 47. El coste no sobrepasará el precio de 60 pesetas por persona y mes, que sufragará íntegramente DIARIO EL PAIS, S.A., con el límite indicado.

Artículo 58. COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE

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

Sus miembros serán elegidos según lo previsto en las disposiciones legales vigentes. Se reunirán una vez al mes en los locales del Servicio Médico.

Eventualmente podrán asistir otras personas que por el ámbito de su competencia deban intervenir o informar en las reuniones, con voz pero sin voto.

Artículo 59. 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 tres millones de pesetas a los beneficiarios designados, inmediatamente después de producirse el fallecimiento del asegurado, por cualquier causa.

b) Seguro de riesgos complementarios

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

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

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

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

La prima abonable se repartirá en la proporción del 75% a cargo de la Empresa y el 25% 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 Art. 3º del Anexo III de la Orden Ministerial de 24 de Enero de 1977, por la que se regulan los Seguros de Grupo sobre la Vida Humana. 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.

Para 1991 el capital base será de 4.000.000 millones de pesetas para el riesgo de muerte/invalidez permanente, con las garantías adicionales de doble y triple capital reseñadas en los apartados anteriores.

Artículo 60. SERVICIO MILITAR

Los trabajadores, durante el tiempo de Servicio Militar o de Prestación Social Sustitutoria, aunque lo efectúen como voluntarios, causarán baja temporal. Se les reservará la plaza durante este período y dos meses más, computándoseles el tiempo a efectos de antigüedad. Percibirán gratificaciones mensuales, fijadas en la cuantía del 100% del Salario Base.

En cuanto al resto de condiciones se estará a lo establecido en la Ordenanza de Prensa.

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

CAPITULO OCTAVO**DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA****Artículo 61. COMITES DE EMPRESA.**

La Representación de los Trabajadores de DIARIO EL PAIS, S.A. en el ámbito sindical y de negociación colectiva se articulará a través de un Comité Intercentros (Madrid-Barcelona) 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 62. COMPOSICION Y FUNCIONES DE LOS DISTINTOS COMITES

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

- Recibir información previa que afecte a su Centro de Trabajo, relativa a reestructuraciones, modificaciones de jornadas, traslados de instalaciones, planes de formación, etc.
- Controlar y asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos vigentes en su Centro de Trabajo, formulando, en su caso, las acciones oportunas ante los Organismos y Tribunales competentes.
- Control de la calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación del Centro de Trabajo.
- Vigilancia de las condiciones de seguridad e higiene en el Centro de Trabajo.

El Comité podrá 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.

- En materia disciplinaria, para las faltas graves y muy graves, el Comité de Centro habrá de ser oído previamente, cualquiera que sea su causa.
- 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 15 días, o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un 10% 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.

2º.- Por lo que respecta al Comité Intercentros estará constituido por un total de SEIS miembros, de los cuales, CUATRO lo serán por el Comité de Empresa de Madrid y DOS por el de Barcelona, durante la vigencia de este Convenio, que serán elegidos por sus Comités de Centro respectivos de entre sus miembros. No existirá representación de las Secciones Sindicales en este Comité. El Comité Intercentros mantendrá al menos una reunión semestral con la Dirección de la Empresa en la que:

- 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 PAIS, S.A. y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- Será informado, con carácter previo a su ejecución y cuando se refiera a ambos centros de trabajo, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, así como de las reducciones de jornada sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales; sobre los planes de formación profesional de la empresa; sobre procesos de fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa y sobre las modificaciones en la actividad empresarial.
- Acordará con la Dirección de la Empresa, previamente a la negociación colectiva, la composición y demás cuestiones formales y presupuestarias de la Comisión Negociadora de cada Convenio Colectivo. En todo caso, a dicha Comisión Negociadora asistirán, en calidad de asesores, con voz, pero sin voto, los delegados de las Secciones Sindicales a

nivel de Empresa que cuenten, como mínimo, con el 25% de los delegados totales en los Comités de Centro.

- 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.

Artículo 63. GARANTIAS 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 40 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 15 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.

Artículo 64. LA ASAMBLEA DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores de DIARIO EL PAIS, S.A. tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por el Comité de Centro respectivo, el Comité Intercentros, las Centrales Sindicales reconocidas en la Empresa, o por un número de trabajadores no inferior al 20% de la plantilla del Centro en que hubiera de celebrarse. Esta será presidida en todo caso por el Comité del Centro de que se trata o bien por el Intercentros, que serán los responsables del normal desarrollo de la misma.

Las personas u órganos convocantes comunicará a la Empresa la convocatoria con 48 horas de antelación y acordará con aquella 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 de los trabajadores afectados. 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 petionario negociará en concreto la hora y duración estricta de la asamblea, a fin de ocasionar los menores trastornos posibles a la producción.

Artículo 65. 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% 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, etc., 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 Art. 67.

Las Centrales Sindicales legalmente reconocidas que superen en afiliados el 10% de la plantilla y no tengan representación en los Comités de Centro deberán demostrar ante

la Dirección de Relaciones Laborales 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 PAIS, S.A., al objeto de que participen en alguna de las actividades de las Secciones Sindicales, deberán ser autorizadas por la Dirección de la Empresa y sometidas a su consideración con una antelación de 48 horas.

Quienes ostentan 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 66. LOCAL SINDICAL

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

Artículo 67. TABLONES DE ANUNCIOS

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 existan 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 interfirieran.

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

No se admitirá en ningún caso la propaganda 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.

CAPITULO NOVENO

DISPOSICIONES FINALES

Disposición Final Primera: COMISION 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 10 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 se remitirá lo actuado a la Autoridad Laboral competente dentro de los tres días siguientes.

Disposición Final Segunda: 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 la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general que pudieran resultar aplicables.