

MINISTERIO DE TRABAJO

12364 *ORDEN de 16 de mayo de 1974 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don Hermenegildo Matesán Cortés, y otros.*

Ilmo. Sr.: Habiendo recaído resolución firme en 1 de febrero de 1974, en el recurso contencioso administrativo interpuesto contra este Departamento por don Hermenegildo Matesán Cortés y otros.

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Que estimando en parte el recurso de don Hermenegildo Matesán Cortés y demás personas relacionadas al comienzo de la presente sentencia, debemos declarar y declaramos la anulación en derecho de la Orden recurrida, de veintidós de enero de mil novecientos sesenta y ocho, en cuanto a la interpretación que da a la cláusula octava del Convenio Sindical Colectivo de treinta de diciembre de mil novecientos sesenta y seis, estimando la demanda en cuanto a que el siete por ciento unificado del sueldo base actual para la percepción de trienios se compute sobre la categoría ostentada por los productores al entrar en vigor dicho Convenio; desestimando el recurso en su restante pretensión sobre el vigor de la cláusula veinticinco de aquel, en cuyo extremo confirmamos la validez en derecho del acto recurrido al declarar la inmediata aplicación de las prescripciones del apartado g) de la cláusula veintiséis del mencionado Convenio de mil novecientos sesenta y seis, sin costas.

Así por esta nuestra sentencia, que se publicará en el "Boletín Oficial del Estado" e insertará en la "Colección Legislativa", lo pronunciamos, mandamos y firmamos—Juan Becerril.—José María Cordero.—Adolfo Suárez.—Félix Fernández.—Aurelio Botella.—Rubricados.»

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 16 de mayo de 1974.—P. D., el Subsecretario, Toro Orti.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

12365 *ORDEN de 22 de mayo de 1974 por la que se dispone la inscripción en el Registro Oficial de las Cooperativas que se mencionan.*

Ilmos. Sres.: Vistos y estudiados los Estatutos sociales de las Cooperativas que a continuación se relacionan, así como el informe previo emitido por la Obra Sindical de Cooperación,

Este Ministerio, de conformidad con lo que al respecto dispone el artículo 5.º, 7.º y 8.º de la Ley de Cooperación de 2 de enero de 1942, y 27 del Reglamento para su aplicación de 13 de agosto de 1971, ha tenido a bien aprobarlos y disponer su inscripción en el Registro Oficial de Cooperativas de la Dirección General de Promoción Social:

Cooperativas del Campo

Sociedad Cooperativa «San Martín de Cores», de Cores-Puenteceso (La Coruña).
Sociedad Cooperativa Agropecuaria del Norte de La Coruña «Copagro», de El Ferrol del Caudillo (La Coruña).
Sociedad Cooperativa «Virgen de Fátima», de Piedrala-Malagón (Ciudad Real).
Sociedad Cooperativa «Conde de Fuensalida», de Fuensalida (Toledo).

Cooperativas de Consumo

Sociedad Cooperativa Servicios a la Propiedad «Sepro S. Coop.», de Barcelona.
Sociedad Cooperativa «Conata», de Madrid.
Sociedad Cooperativa de Consumo «Familiar de Centros de Enseñanza», de Sevilla.

Cooperativas Industriales

Sociedad Cooperativa Industrial de Servicios «San Cristóbal», de Ceuta (Cádiz).
Sociedad Cooperativa de Géneros de Punto «Nuestra Señora del Alcázar», de Lorca (Murcia).
Sociedad Cooperativa Obrera Curtidos y Derivados, de Lorca (Murcia).
Sociedad Cooperativa Industrial del Castillo, de Castillo de Bayuela (Toledo).
Sociedad Cooperativa Industrial Valenciana de Autocares, de Valencia.

Cooperativas de Viviendas

Sociedad Cooperativa de Viviendas «Oro Blanco», de Macael (Almería).
Sociedad Cooperativa de Viviendas «Bur-Cid», de Burgos.
Sociedad Cooperativa de Viviendas «San Alberto», de Miranda de Ebro (Burgos).
Sociedad Cooperativa de Viviendas «San José», de Miranda de Ebro (Burgos).
Sociedad Cooperativa de Viviendas «Géminis», de Jerez de la Frontera (Cádiz).
Sociedad Cooperativa de Viviendas «María Santísima del Carmen», de Ceuta (Cádiz).
Sociedad Cooperativa de Viviendas «Nuestra Señora del Carmen», de Molina de Aragón (Guadalajara).
Sociedad Cooperativa de Viviendas «Nuestra Señora de Belén», de Huelva.
Sociedad Cooperativa de Viviendas «La Unión», de León.
Sociedad Cooperativa de Viviendas Unifamiliares para Empleados del Banco Ibérico Seguros y Banca «Covisban», de Madrid.
Sociedad Cooperativa de Viviendas para la Docencia e Investigación «Prado Rosales», de Madrid.
Sociedad Cooperativa de Viviendas «Los Santos Niños», de Alcalá de Henares (Madrid).
Sociedad Cooperativa de Viviendas Agentes de la Propiedad Inmobiliaria «Santa Teresa de Jesús», de Málaga.
Sociedad Cooperativa de Viviendas «Virgen del Pilar», de Málaga.
Sociedad Cooperativa de Viviendas de Empleados del Banco de Vizcaya, Familiares y Afectivos, de Murcia.
Sociedad Cooperativa de Viviendas «Beira Miño», de Orense.
Sociedad Cooperativa de Viviendas «A Casaña», de Orense.
Sociedad Cooperativa de Viviendas «San Gabriel», de Orense.
Sociedad Cooperativa de Viviendas «Alarifes», de Sevilla.
Sociedad Cooperativa de Viviendas «Deca», de Sevilla.
Sociedad Cooperativa de Viviendas de Funcionarios y Titulados «Funyti», de Sevilla.
Sociedad Cooperativa de Viviendas Militar «Plaza de España», de Sevilla.
Sociedad Cooperativa de Viviendas «La Forja», de Camprodon (Tarragona).
Sociedad Cooperativa de Viviendas «Padre Manjón», de Valladolid.
Sociedad Cooperativa de Viviendas «Piloto Uno», de Valladolid.
Sociedad Cooperativa de Viviendas «Airesol», de Zaragoza.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a VV. II.

Madrid, 22 de mayo de 1974.—P. D., el Subsecretario, Toro Orti.

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general de Promoción Social.

12366 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para «La Editorial Católica, S. A.».*

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para «La Editorial Católica, S. A.»;

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, por escrito de 11 de mayo de 1974, remitió para su homologación a esta Dirección General el Convenio Colectivo Sindical para «La Editorial Católica, S. A.», que fué suscrito, previas las negociaciones correspondientes, el día 2 de mayo de 1974 por la Comisión Deliberante designada al efecto, acompañándose al referido escrito resumen estadístico comparativo de las variaciones salariales establecidas en el Convenio e informe favorable a su homologación de la Presidencia del Sindicato Nacional de Prensa, Radio, Televisión y Publicidad;

Considerando que esta Dirección es competente para conocer y resolver el presente expediente, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, y el 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que ajustándose el presente Convenio a los preceptos contenidos en la Ley y Orden citadas, no observándose en él violación alguna a norma de derecho necesario y ajustándose, respecto a incrementos salariales y repercusión en precios, al artículo 12 del Decreto-ley 12/1973, de 30 de noviembre, procede su homologación;

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para «La Editorial Católica, S. A.», suscrito el día 2 de mayo de 1974.

Segundo.—Ordenar su inscripción en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Que se comuniquen esta Resolución a la Secretaría General de la Organización Sindical para su notificación a la

Comisión Deliberante, haciéndole saber que, con arreglo al artículo 14, 2.º de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, no cabe contra ella recurso alguno en la vía administrativa.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 4 de junio de 1974.—El Director general, Rafael Martínez Emperador.

Hmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO DE «LA EDITORIAL CATOLICA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—De acuerdo con lo establecido en el artículo 5.º, apartado A), número 1, de la Ley de 19 de diciembre de 1973, el ámbito del presente Convenio Colectivo es de Empresa y afecta a todos los centros de trabajo de «La Editorial Católica, S. A.».

Art. 2.º *Ambito personal.*—Este Convenio afectará a la totalidad del personal de Redacción, Administración, Talleres, Subalternos y Repartidores que prestan sus servicios actualmente en la Empresa y a todos los que ingresen en ella durante su vigencia, del que quedan expresamente excluidos los que perciben una retribución base superior a la más alta establecida en el vigente Reglamento Nacional de Trabajo en Prensa y aquellos con quienes la Empresa concierte contratos individuales.

Art. 3.º *Ambito funcional.*—Las normas contenidas en el presente Convenio serán aplicables a todas las actividades o trabajos de la Empresa, sin otra excepción que los efectuados en domingos y lunes de madrugada para la edición de la «Hoja del Lunes», de la Asociación de la Prensa.

Art. 4.º *Vigencia.*—Este Convenio regirá hasta el 31 de marzo de 1976 y sus efectos se aplicarán desde el día 1 del mes siguiente a la fecha de su aprobación. No obstante, tendrán efecto retroactivo a partir de 1 de abril de 1974 los aumentos retributivos señalados en los artículos 52 y 73.

El presente Convenio sustituye, a todos los efectos, al aprobado con fecha 31 de julio de 1972 para los centros de «La Editorial Católica, S. A.».

Art. 5.º *Prórroga.*—El Convenio se prorrogará por años naturales de no existir solicitud en contra y preaviso de cualquiera de las partes contratantes con tres meses de antelación a la extinción del mismo. En este caso se aplicará automáticamente el índice del costo de vida, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 68.

Art. 6.º *Reglamento de trabajo aplicable.*—Todo el personal, cualesquiera que sean su categoría y funciones, continuará encuadrado, como hasta ahora, en el Reglamento Nacional de Trabajo en Prensa y estará obligado a realizar todas las tareas, sin exclusión, que le ordenen sus superiores dentro de los cometidos propios de su profesión, oficio o especialidad.

Art. 7.º *Causa de revisión.*—Será causa suficiente para que la representación social pueda pedir la revisión del presente Convenio el hecho de que por disposiciones legales de cualquier índole o rango se establezcan mejoras que sean iguales o superiores a la totalidad de las concedidas por este Convenio.

Art. 8.º *Aborción.*—Las mejoras económicas de toda índole que figuren en el presente Convenio serán compensadas o absorbidas con los aumentos de retribución que directa o indirectamente, y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por Convenio Colectivo de mayor ámbito o por disposición legal de cualquier índole o rango.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos establecidos por disposiciones legales futuras únicamente serán aplicadas si, consideradas globalmente y en cómputo anual, resultan más favorables para el personal que las contenidas en este Convenio.

Art. 9.º *Vinculación a la totalidad.*—Ambas representaciones convienen en que, siendo lo pactado un todo orgánico indivisible considerará el Convenio como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que por las autoridades administrativas competentes, en uso de sus facultades reglamentarias, no fuese aprobado algún pacto fundamental a juicio de cualquiera de las partes, con lo que quedase desvirtuado el contenido del Convenio.

Art. 10. *Repercusión en precios.*—Cada una de las partes hace constar que, a su juicio, el conjunto de las disposiciones de este Convenio, así como cada una de ellas en particular, no traerá como consecuencia elevación en los precios de los productos de la Empresa.

Art. 11. *Comisión Mixta.*—En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, se crea una Comisión Mixta encargada de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo.

Esta Comisión estará formada, de conformidad con el precepto citado, por representantes designados por la Empresa y por representantes elegidos por los Vocales del Jurado de entro

los miembros de la Comisión Deliberante del Convenio. Esta Comisión estará presidida por el Presidente de la Comisión Deliberadora.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán en un centro de trabajo de Madrid. Cada representación tendrá un solo voto, acordado por mayoría de los asistentes de cada una de las dos representaciones.

Serán funciones específicas de la Comisión Mixta de Vigilancia las siguientes:

1. Vigilar el cumplimiento de las obligaciones, tanto de las aceptadas por la Empresa como de las asumidas por los trabajadores.

2. Ejercitar la conciliación señalada en las disposiciones que regulan los conflictos colectivos de trabajo.

3. Conocer las cuestiones que sobre los apartados anteriores les sean sometidas, tanto por los representantes del personal como por los representantes de la Empresa.

4. Elevar consulta, si lo considera oportuno la totalidad de los miembros de una de las representaciones de la Comisión, ante la autoridad laboral competente sobre los puntos del Convenio que precisen alguna aclaración.

Consultada la Comisión Mixta, su acuerdo tendrá carácter decisorio, si bien cualquiera de las partes podrá ejercitar los derechos de que se crea asistida ante la autoridad laboral, de acuerdo con las disposiciones en vigor.

CAPITULO II

Organización del trabajo

SECCION PRIMERA. BASES GENERALES

Art. 12. *Aplicación de la racionalización.*—Ambas partes convienen en seguir aplicando las técnicas de racionalización del trabajo en todos los servicios de la Empresa y coinciden en la conveniencia de aplicar los sistemas de mecanización, automatización y modernización de equipos que se estimen necesarios para conseguir el más adecuado empleo de los factores productivos.

El desarrollo y administración de estas técnicas, tanto en lo que se refiere a facultades como a obligaciones de la Dirección de la Empresa, se ajustará a las disposiciones legales vigentes sobre la materia y a los principios de actuación que se estipulan en los artículos siguientes.

Art. 13. *Facultades de la Dirección de la Empresa.*—Se reconocen como facultades de la Dirección de la Empresa:

1. El reagrupamiento de las funciones y tareas a las nuevas funciones de trabajo que resultaren del cambio de métodos operativos, proceso de producción, materiales, máquinas o características técnicas de las mismas.

2. La adjudicación a cada puesto del número de máquinas o tareas necesarias para alcanzar la actividad normal.

3. La determinación y exigencias de los rendimientos a que se refiere el artículo 17.

4. Asignar a un solo operario o empleado, dentro del general cometido de su oficio o especialidad, las funciones de uno o varios puestos, siempre que sea posible realizarlas simultánea o sucesivamente a lo largo de la jornada laboral.

5. La fijación de plantillas óptimas o «standard» para cada Departamento, Sección o especialidad, de acuerdo con los datos de medida y distribución de los trabajos y de cuanto establece el Reglamento Nacional de Trabajo en Prensa.

6. La amortización de plazas cuando queden vacantes por baja voluntaria, jubilación o fallecimiento de sus titulares, si no es necesaria su provisión como consecuencia de la racionalización del trabajo, mecanización y modernización de equipos o nuevos métodos o procesos.

7. La movilidad y redistribución del personal de la Empresa dentro de cada centro de trabajo en función de las necesidades de la organización, de la mecanización y modernización de equipos o de la producción. En caso necesario se concederá al personal afectado el correspondiente período de adaptación y/o formación.

8. La fijación de los índices de desperdicios y de la calidad exigible a lo largo del proceso.

9. Exigir al personal de los oficios, categorías o especialidades que proceda la vigilancia, atención y limpieza de las máquinas a su cargo encomendadas, siempre que el tiempo exigido para la realización de estas tareas sea haya tenido en cuenta al determinar el rendimiento de sus puestos de trabajo y se faciliten por la Empresa los útiles necesarios.

10. Recoger, por medio de hojas de trabajo o cualquier otro procedimiento que se estime oportuno, información sobre las tareas realizadas como base para la cuantificación del trabajo y control de los planes de racionalización, mecanización o modernización que se establezcan.

Art. 14.—*Obligaciones de la Dirección de la Empresa:*

A) Participación del personal:

1. Recabar la participación y colaboración del personal durante la realización de los estudios pertinentes para la elaboración de los nuevos métodos.

2. Informar, finalizado el estudio por el Departamento de Métodos o Producción, al personal del Departamento, Taller o Sección de que se trate. A tal efecto se facilitarán copias del proyecto al Jefe y representantes del personal respectivo para que, en el plazo máximo de veinte días, puedan formular por escrito cuantas propuestas, observaciones u objeciones estimen pertinentes.

En este proyecto se indicarán las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, debiendo interpretarse la relación de tareas como el área habitual de responsabilidad para un puesto de trabajo y siempre en consonancia con lo establecido en el apartado 4.º del artículo 13.

En cuanto a Talleres se refiere, cuando las circunstancias lo aconsejen podrá ser sustituido el procedimiento que antecede por reuniones informativas con la participación activa del personal interesado.

3. Constituir, como instrumento de participación para llevar a efecto estas acciones, una Comisión en cada centro de trabajo, formada por:

En Madrid:

El Secretario social.

El Jefe de Métodos y el Jefe de Producción.

El Jefe de Departamento, de Taller o Sección respectivo.

El Enlace del Departamento, Taller o Sección de que se trate y el Vocal Jurado designado por los Jurados de su grupo profesional.

Un Consejero representante del personal en el Consejo de Administración.

Esta Comisión será presidida por el Gerente de la Editorial o persona en quien delegue.

En el resto de los centros:

El Gerente de cada periódico, quien actuará como Presidente.

El Secretario social.

El Jefe de Métodos y el de Producción.

El Jefe de Departamento o Sección respectivo.

El Ingeniero técnico y el Regente general, en su caso.

El Enlace del Departamento o Sección de que se trate y el Vocal Jurado designado por los Jurados de su grupo profesional.

Un Consejero representante del personal.

4. Finalizado el plazo establecido en el punto 2 del presente apartado, la referida Comisión examinará y ponderará, si las hubiere, todas las observaciones u objeciones que le hayan sido presentadas por el personal y, si procede, manifestará su conformidad al plan para la implantación de los nuevos métodos.

5. Fijar un período máximo de diez semanas para la comprobación de los nuevos métodos de trabajo o sistema de organización y para adiestramiento del personal.

6. La Comisión mencionada anteriormente se reunirá una vez concluido el período de comprobación para examinar los resultados obtenidos. Si hubiere motivo para ello, examinará los datos de medida y distribución del trabajo para averiguar si ha habido un error de cálculo, medida o de otro tipo en orden a hacer las correcciones pertinentes.

Esta Comisión podrá reclamar, si lo estima necesario, la presencia de un técnico de cualquier Entidad técnica de probada solvencia científica que no haya intervenido en la realización del estudio llevado a cabo.

B) Mantenimiento de categoría y retribución:

El personal excedente que como consecuencia de la aplicación de las técnicas de racionalización fuese acoplado a otros puestos de trabajo de inferior nivel conservará la categoría y sueldo que viniese disfrutando.

Este acoplamiento podrá llevarse a efecto, según las circunstancias, antes, durante o posteriormente al período de comprobación a que se refiere el punto 5 del apartado A) del presente artículo.

C) Mantenimiento de la relación laboral:

Las medidas que pueda adoptar la Dirección en virtud de las facultades que le otorgan los artículos 12 y 13 del presente Convenio Colectivo no supondrán en ningún caso extinción o suspensión de la relación jurídica laboral de los trabajadores por parte de la Empresa.

SECCION SEGUNDA. BASES PARA EL ESTABLECIMIENTO DE RENDIMIENTOS

Art. 15. *Actividad*.—Actividad normal es la que desarrolla un empleado medio, bajo una dirección competente, consciente de su responsabilidad, sin el estímulo de una remuneración por incentivo.

Este ritmo puede mantenerse fácilmente un día tras otro sin excesiva fatiga física y mental, y se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable.

En los sistemas de medición comúnmente conocidos corresponde a: 60 (Bedaux) y 100 (O. I. T.).

Actividad óptima es la que puede desarrollar un empleado medio sin menoscabo de vida profesional, trabajando ocho horas diarias.

En los mismos medios de medición corresponde a: 80 (Bedaux) y 140 (O. I. T.).

Art. 16. *Cantidad de trabajo*.—Cantidad de trabajo a actividad normal es la que efectúa un operario medio a actividad normal, tiempo de recuperación incluido.

Cantidad de trabajo a actividad óptima es la que efectúa un operario medio a actividad óptima, tiempo de recuperación incluido.

La unidad de medida para determinar la cantidad de trabajo es el punto o minuto tipo, que representa la cantidad de trabajo realizado en un minuto, incluyendo el tiempo de reposo compensador del esfuerzo.

Art. 17. *Rendimiento*.—Rendimiento normal es el correspondiente a la cantidad de trabajo que un operario puede efectuar en una hora a actividad normal. En el sistema Bedaux el rendimiento a actividad normal se cifra en la obtención de 60 puntos Bedaux por hora de trabajo.

Rendimiento óptimo es el correspondiente a la cantidad de trabajo que un operario efectúa a actividad óptima. En el sistema Bedaux el rendimiento a actividad óptima es la obtención de 80 puntos Bedaux por hora de trabajo.

El rendimiento mínimo exigible como contraprestación a las retribuciones que se establecen en el Convenio se fija en 65 puntos Bedaux (108 O. I. T.) por hora de trabajo.

Para el caso concreto de los Perforistas, y por el período de vigencia del presente Convenio Colectivo, se establecen los rendimientos mínimos exigibles siguientes:

Producción debidamente corregida

Categoría	Medida	Cuerpo	Original normal Caracteres/hora	Original regular Caracteres/hora	Original malo Caracteres/hora
Perforista preferente, cinta justificada	12 a 28 cícros	7-10	8.000	7.200	6.400
Idem, id.	Menor de 12 cíc. ...	4¾-10	7.000	6.300	5.600
Perforista corriente, cinta justificada	12 a 28 cícros	7-10	7.000	6.300	5.600
Idem, id.	Menor de 12 cíc. ...	4¾-10	6.000	5.400	4.800
Perforista preferente, cinta sin justificar	—	—	10.000	9.000	8.000
Perforista corriente, cinta sin justificar	—	—	9.000	8.100	7.200

Clasificación del original

Original normal: Es el procedente de máquina de escribir, teletipo o dex que no tiene más de un 10 por 100 de corrección alterna.

Original regular: Es el procedente de máquina de escribir, teletipo o dex, que tiene del 10 por 100 al 20 por 100 de correcciones alternas; manuscritos de buena legibilidad.

Original malo: Es el procedente de máquina de escribir, teletipo o dex, que tiene más del 20 por 100 de correcciones alternas; manuscritos de poca legibilidad y composición de estalillos.

Art. 18. *Tiempo*.—Tiempo máquina es el que emplea una máquina en producir una cantidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

Tiempo normal es el empleado por un operario en una determinada operación a actividad normal, sin tiempo de recuperación.

Art. 19. *Tipo de trabajo*.—Trabajo libre es el trabajo en el que el operario puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

Trabajo limitado es el trabajo en el que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

La limitación puede ser debida al trabajo en equipo o a las condiciones del método operativo.

A todos los efectos los tiempos de espera obligada serán computados como si se trabajase a rendimiento normal.

CAPITULO III

Régimen de personal

SECCION PRIMERA. SELECCION

Art. 20. *Selección de personal.*—Se entenderá por selección profesional la elección de la persona más apta para el puesto de trabajo de que se trate, quedando comprendidos a estos efectos en dicho término los ingresos, ascensos y cualquier clase de traslado.

Art. 21. *Convocatorias.*—Se convocarán a concurso-oposición las plazas creadas o vacantes que corresponda cubrir reglamentariamente por concurso-oposición.

La primera convocatoria tendrá carácter restringido y sólo podrá concurrir aquel personal de la Empresa a quien reglamentariamente le corresponda optar a la misma.

Vacante la plaza en primera convocatoria, se podrá anunciar en segunda para el resto del personal de la Empresa.

Vacante la plaza en segunda convocatoria, se cubrirá entre personal ajeno a la Empresa, de no proveerse con los becarios a que se refiere el artículo 38.

Art. 22. *Orden de las pruebas.*—El orden de las distintas pruebas establecidas para la selección de los candidatos se determinará por el Servicio Psicológico, en función de las características y necesidades de cada caso, y se dará a conocer en el anuncio de la convocatoria correspondiente.

Art. 23. *Profesiogramas.*—La selección se realizará de acuerdo con el profesiograma de cada puesto de trabajo, así como de los criterios fijados en orden al perfeccionamiento general y profesional del personal de la Empresa.

La ponderación que corresponda a los factores psicológicos, somáticos, culturales y profesionales, se determinará en razón de las propias exigencias del puesto de trabajo señaladas en el profesiograma, y a falta de éste, de la información que a estos efectos se recoja.

Art. 24. *Factores psicológicos.*—Los factores del profesiograma comprendidos en el campo de las aptitudes y personalidad serán explorados por el Servicio Psicológico. Esta investigación se llevará a efecto cuando dicho Servicio lo estime conveniente. De conformidad con el dictamen del Servicio Psicológico, podrá excluirse a los candidatos que no reúnan las condiciones adecuadas.

Asimismo, dicho Servicio asesorará al Tribunal sobre el candidato o candidatos más idóneos para el desempeño del puesto correspondiente, señalando el orden de preferencia que proceda, según los casos e indicando si las diferencias son o no significativas.

El Servicio Psicológico emitirá su dictamen con una visión unitaria de los candidatos, teniendo en cuenta:

- Los criterios regulados en el artículo 23.
- El examen de la información obtenida por el proceso de reclutamiento en el caso de admisiones de personal ajeno a la Empresa.
- Los resultados de las pruebas psicológicas.

Tanto este dictamen como el médico, previstos en el artículo siguiente, se emitirán previa consulta de los respectivos servicios en orden a la comprobación de las investigaciones realizadas y a la interacción que en su caso pueda darse en los aspectos considerados.

Art. 25. *Reconocimiento médico.*—Las exigencias físicas de los profesiogramas serán comprobadas por el Servicio Médico, quien podrá igualmente excluir a los candidatos que no reúnan los requerimientos imprescindibles para un desempeño eficaz del puesto de trabajo y asimismo señalar la preferencia de aquéllos desde este punto de vista.

Art. 26. *Factores culturales y profesionales.*—Estos factores serán evaluados a través de pruebas de conocimientos y profesionales que tendrán carácter eliminatorio. Las materias de examen referidas a los conocimientos teóricos y profesionales se ajustarán a los programas que se establezcan y que serán dados a conocer públicamente.

Los programas serán elaborados de conformidad con lo que determine el Plan de Formación.

Art. 27. *Puntuación de las calificaciones.*—Las calificaciones para las pruebas culturales y profesionales se expresarán en una escala de 0 a 100, y a estos efectos podrán considerarse varias pruebas globalmente.

La puntuación mínima para estas pruebas será determinada por el Tribunal calificador, oído el informe del Servicio Psicológico.

Art. 28. *Calificación por méritos.*—La calificación del personal que aspire a ocupar un puesto de superior categoría o nivel, se efectuará de conformidad con los sistemas objetivos que en su momento se establezcan. Entretanto, este factor se calificará por el Tribunal a la vista de los informes del Jefe superior inmediato y del Servicio Psicológico y oído el representante del grupo laboral a que pertenezca la plaza.

La puntuación máxima por este concepto será de 25 puntos.

Art. 29. *Factores preferenciales.*—Superadas las puntuaciones mínimas exigibles para cada una de las pruebas que se establezcan, el Tribunal tendrá en cuenta, además, con carácter preferente: Para los ingresos:

1. A los huérfanos, padres y cónyuges del empleado fallecido se les concederá 15 puntos sobre los obtenidos en el examen, y a los hijos 10.

2. A los minusválidos se les concederá 9 puntos sobre los obtenidos en el examen.

3. A los mayores de cuarenta años y aquellos que se encuentren en situación de paro voluntario se les otorgará 5 puntos sobre los obtenidos en el examen. Para valorar estos últimos factores de índole social, se ponderarán la edad y la situación familiar de los candidatos y aquellas otras circunstancias que les dificulten encontrar colocación.

Para los ascensos:

1. Si varios candidatos obtuvieron iguales resultados en la calificación total del proceso de selección, se dará preferencia al más antiguo en la Empresa.

Art. 30. *Tribunal.*—El Tribunal constituido de conformidad con las disposiciones legales en vigor, asistido en todas sus actuaciones por el Servicio Psicológico:

— Valorará las pruebas culturales y profesionales.

— Considerará entre los candidatos que hayan superado los mínimos exigibles en dichas pruebas, el estudio psicológico presentado por el Servicio Psicológico y el emitido por el Servicio Médico.

— Calificará los méritos en el caso de los ascensos, según el artículo 28, para aquellos candidatos que hayan superado las pruebas culturales y profesionales.

— Ponderará las circunstancias concernientes a los factores preferenciales.

— Asimismo tendrá en cuenta la ordenación alcanzada por los candidatos en los cursos de formación para puestos de superior categoría, de acuerdo con los niveles de exigencias que determine el Plan de Formación.

En los casos de ingreso de personal ajeno a la Empresa, no será necesaria la constitución del Tribunal para examinar los conocimientos generales y profesionales cuando éstos vengan avalados por los títulos académicos exigidos o cuando dichos conocimientos no tengan concedido según el profesiograma del puesto, un cierto peso en orden al correcto desempeño del puesto de trabajo.

Art. 31. *Duración del proceso de selección.*—El proceso de provisión de plazas en primera convocatoria tendrá una duración de treinta días como máximo.

Art. 32. *Revisión de las calificaciones.*—El Tribunal informará a los interesados sobre los resultados de las calificaciones.

Los interesados podrán solicitar del Tribunal la revisión de dichas calificaciones dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al momento en que hayan sido informados de las mismas. Finalizado el plazo de revisión, la Dirección de la Empresa efectuará el correspondiente nombramiento a la vista del acta definitiva del Tribunal calificador. El interesado recibirá comunicación de esta designación a través de la Secretaría social o, en su caso, del Gerente del Centro de trabajo respectivo.

Art. 33. *Periodo de prueba.*—Tanto las admisiones como la cobertura de plazas por personal que pertenezca a un grupo de trabajo distinto al que corresponde a la plaza convocada, se considerarán provisionales en los mismos términos establecidos en el Reglamento Nacional de Trabajo en Prensa.

Art. 34. *Traslado de puestos de trabajo dentro de cada Centro.*—Antes de proveer en primera convocatoria las plazas que corresponda cubrir por concurso-oposición, serán examinadas las peticiones de traslado del puesto de trabajo dentro del nivel y grupo profesional a que corresponda la plaza vacante o creada.

Estas peticiones de traslado se podrán formular sin esperar a que se anuncie la convocatoria respectiva.

Los traslados se harán tanto a instancia del interesado como del Jefe respectivo, con el visto bueno, en su caso, del Gerente de cada periódico, y se acordará, a propuesta razonada de la Secretaría Social, en orden a las aptitudes y méritos de los interesados y en relación con los requerimientos del puesto de trabajo que se trate.

En cuanto a los meros cambios de turno se decidirá a favor del más antiguo en la categoría.

SECCION SEGUNDA. PLAN DE FORMACION PROMOCION

Art. 35. *Plan de Formación Promoción.*—Antes del 31 de diciembre de 1974 se iniciará la implantación del Plan de Formación Promoción actualmente en curso de elaboración, de conformidad con lo establecido en el anterior Convenio.

El Plan de Formación Promoción tiene por finalidad el que el personal adquiera una formación permanente en su vertiente cultural, social y profesional que le permita más eficazmente contribuir a alcanzar sus propios objetivos, a través de su colaboración al logro de los fines de la Empresa.

A) Bases:

El Plan se inspirará en las mismas bases, de carácter indicativo, que fueron formuladas en el anterior Convenio, las cuales quedan recogidas y completadas, en las siguientes:

1. Si bien a la formación se le reconoce una indudable repercusión en las posibilidades de promoción, su fin primordial es la auto-realización personal en el desarrollo de un trabajo productivo y el desenvolvimiento satisfactorio de las relaciones humanas coligadas a dicho trabajo.

2. Promover la máxima participación activa del personal en la elaboración y desarrollo del Plan, a través de las vías jerárquicas y representativa.

3. El Plan de Formación Promoción tendrá en cuenta, tanto las necesidades de formación como las expectativas promocionales y sociales del personal respecto a la misma.

4. Evolución técnica de las necesidades de formación que existen en la Empresa, según los siguientes procesos.

a) Las descripciones de los puestos de trabajo que han servido de base para la valoración de puestos se completarán con el estudio de las distintas tareas a realizar en cada puesto, analizándolas desde el punto de vista de la actuación requerida.

b) Recibe el nombre de actuación requerida el repertorio de actos y operaciones que el ocupante de un determinado puesto de trabajo debe llevar a cabo para realizar las tareas inherentes al puesto.

La especificación de dicha actuación comprenderá:

- La descripción precisa de los actos a realizar.
- Las condiciones en que deben realizarse.
- Los medios de que se dispone para ello.

c) La comprobación de que una determinada acción de formación, dirigida a conseguir una cierta actuación, ha alcanzado este objetivo se efectúa a través de las llamadas pruebas de criterio o pruebas objetivas, cifrables siempre que sea posible, correspondientes a cada uno de los actos u operaciones a realizar en el ejercicio del puesto, objetivo de la formación.

d) Para orientar las acciones de formación, tendientes al perfeccionamiento del personal en las tareas inherentes a su puesto de trabajo actual, haciendo posible una promoción dentro del mismo, se determinará el nivel alcanzado actualmente en la ejecución de las tareas propias de cada puesto mediante un muestreo utilizando pruebas objetivas, análogas a las pruebas de criterio a que se refiere el apartado anterior.

e) En las acciones de formación cuyo objetivo sea el hacer posible el acceso a puestos de trabajo distintos de los actualmente ocupados por el personal a formar, se especificarán las condiciones previas indispensables para seguir con éxito aquella formación, comprobando la existencia, de dichas condiciones mediante pruebas objetivas llamadas test de pre-requisitos.

5. Tanto las necesidades de formación como la planificación y desarrollo de las acciones de formación no quedarán centradas exclusivamente en el puesto de trabajo, sino que, a través del estudio de los mismos, se dirigirán a ámbitos más amplios o sectores de actividad de la Empresa.

6. Examinar la conveniencia y viabilidad de procedimientos operativos que permitan la subida de nivel retributivo dentro de los diferentes grupos de valoración. En caso afirmativo, instrumentar el sistema que relacione la formación con la promoción, estimando la promoción interna de subida de nivel retributivo y la promoción ascenso, de paso a un grupo de valoración superior. Considerar asimismo la posibilidad de que esta última promoción de ascenso se verifique automáticamente con el personal situado en primer lugar en el nivel retributivo del grupo de valoración inmediatamente inferior.

7. Se prestará especial relieve a la orientación profesional del personal, a través de entrevistas y pruebas psicológicas que permitan una información a los interesados, en orden a la mayor satisfacción posible de sus objetivos profesionales.

8. Con el fin de servir de base al establecimiento de los programas de las acciones de formación encaminadas a facilitar la promoción, y como orientación del personal respecto a los posibles caminos a seguir, se establecerán los mapas promocionales correspondientes.

9. Para facilitar el desarrollo de las acciones de formación que se determinen en el Plan, así como de los que se vienen realizando, la Dirección de la Empresa se compromete a asignar a cada trabajador participante en las mismas un número de horas laborables sobre el total de horas previstas para cubrir sus objetivos de formación.

Dicho número de horas se fijará en la razón de las necesidades de formación para cada categoría, nivel o grupo profesional, de conformidad con la estimación efectuada por la Secretaría Social.

10. La puesta en marcha de este Plan supondrá la renuncia a los turnos de antigüedad y libre designación por el personal y la Dirección de la Empresa, respectivamente. No obstante cada trabajador podrá acogerse al turno de antigüedad una sola vez en la primera ocasión que le corresponda ascender por dicho turno a partir de la entrada en vigor de este Plan de Formación.

B) El Comité de Formación Promoción.

Independientemente de los Tribunales constituidos en cada caso, según el artículo 30 del presente Convenio, se creará en cada Centro de Trabajo un Comité de Formación Promoción encargado de la orientación general de las acciones de Formación y de Promoción, tanto interna como de ascenso, basándose en el inventario actualizado del potencial humano de la Empresa y las perspectivas de evolución.

Este Comité estará constituido en Madrid por el Secretario Social, como Presidente; el especialista de Secretaría Social responsable de Formación, como Secretario, y como vocales, el Jefe de Producción, el Jefe de Mantenimiento, el Jefe del Servicio Psicológico y cuatro representantes del personal, uno por cada grupo profesional, designado por el Jurado de Empresa.

En el resto de los Centros de Trabajo estará formado dicho Comité por el Gerente o mando en quien delegue y por cuatro representantes del personal, uno por cada grupo profesional, designado por el Jurado de Empresa.

Se creará asimismo una «Comisión Central» de carácter técnico, constituida por el Gerente de la Editorial, el Secretario Social, como Secretario de la misma, y como Vocales, el Gerente de cada centro de trabajo, el Jefe de Métodos, el Jefe de Producción, los consejeros representantes del personal y el especialista de Secretaría Social responsable de la formación, con la finalidad de coordinar las acciones de los Comités de los Centros de Trabajo y controlar los objetivos del Plan una vez aprobado.

C) Organismo responsable de la formación.

Para la administración del Plan de Formación y Promoción se creará un Servicio de Formación o bien se dotará al Servicio Psicológico de los medios precisos para atender a las responsabilidades y funciones derivadas de las exigencias técnicas de su elaboración y desarrollo.

Dicho Servicio informará y asesorará a los citados Comités de Formación, así como a los mandos y al personal, en todo lo concerniente a esta materia.

Art. 36. Becarios.—Podrán ser becarios de la Empresa para realizar estudios de formación profesional, hasta el grado de Maestría incluido en la rama de Artes Gráficas, Mecánica y Electricidad, Electrónica y Química, los hijos del personal de la Empresa, así como los huérfanos, siempre que reúnan las aptitudes requeridas a juicio del Servicio Psicológico.

Estas becas consistirán en el pago total de los gastos de enseñanza originados por cursar dichos estudios.

Durante el segundo y tercer año de oficialía industrial, los becarios estarán obligados a realizar en la Empresa prácticas de taller de su especialidad durante un período de dos meses por curso académico.

Estas prácticas serán programadas y controladas por el Comité de Formación de cada Centro de Trabajo. Al término de dichas prácticas, el referido Comité, asistido por el Servicio Psicológico, calificará a los becarios en atención a los siguientes aspectos:

- Expediente académico.
- Aptitudes y personalidad.
- Aprovechamiento de las prácticas.

Las plazas vacantes que no se cubran en la primera o segunda convocatoria, reguladas en el artículo 21, se ocuparán por el becario o becarios que les corresponda, de conformidad con el orden resultante de las mencionadas calificaciones.

La condición de becario se perderá automáticamente por el hecho de no aprobar la totalidad de las asignaturas de un curso entre las convocatorias de junio y septiembre.

SECCION TERCERA. VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Art. 37. Aplicación de la valoración.—Finalizado el proceso de información sobre los resultados de la valoración, la Dirección de la Empresa determinará la fecha de aplicación en el momento que estime más oportuno, procurando que se inicie su efectividad dentro del mes de octubre de 1974. En todo caso, entrará en vigor antes del 1 de abril de 1975.

Se acuerda incluir en el texto del presente Convenio Colectivo las normas que regirán la Valoración de Tareas en La Editorial Católica, S. A.

Art. 38. Valoración de puestos.—La valoración afectará a todo el personal de Redacción, Administración, Talleres y Subalternos, hasta las siguientes categorías inclusive:

- Redacción: Redactor Jefe (sujeto a Convenio).
- Administración: Jefe de Sección.
- Talleres: Regente-Jefe de Talleres.
- Subalternos: Todos los puestos de trabajo.

Art. 39. Sistema de valoración.—Con la valoración de tareas se determinará la importancia relativa de los distintos puestos de trabajo, y servirá asimismo para orientar la política retributiva de la Empresa.

No obstante, independientemente de los aumentos salariales cuyos conceptos se regulan en el capítulo correspondiente de retribuciones, se establece como criterio general para futuras elevaciones el de que no formarán parte del salario de valora-

ción los incrementos que no se efectúen en la misma proporción para todo el personal.

Art. 40. *Grupos de valoración.*—Con arreglo a la puntuación asignada por el Comité de Valoración, los distintos puestos de trabajo de la Empresa quedarán clasificados dentro de 19 grupos de valoración, que se darán a conocer a través del proceso de información a que se refiere el artículo 37.

Art. 41. *Asignación de grupos.*—A la vista de la clasificación señalada en el artículo anterior, se asignará a cada puesto de trabajo el grupo de valoración que corresponda en virtud de la puntuación total obtenida. Esta asignación será comunicada por escrito al trabajador o trabajadores que la desempeñen.

En el caso de creación de nuevos puestos de trabajo, incluidos dentro de la valoración, y fijadas las tareas a desarrollar en los mismos, se procederá a la verificación de los cuadernos de descripción, con el fin de que el Comité proceda a su calificación, lo cual se dará a conocer oportunamente.

Dentro del proceso de Información, previsto en el artículo 37, se dará a conocer al personal la tabla de distribución de puestos de trabajo por grupos de valoración.

En el recibo de salarios figurará el grupo de valoración en el que se está adscrito y la retribución correspondiente al mismo. Figurará asimismo la categoría y retribución reglamentaria, tanto a efectos de futuros aumentos legales de la tabla de salarios de la Reglamentación en Prensa como a efectos de la cotización a la Seguridad Social, así como ascensos automáticos y por el turno de antigüedad.

Art. 42. *Retribución por valoración.*—La retribución por valoración será la que corresponda al grupo al que haya quedado adscrito el puesto de trabajo que tenga asignado, salvo lo dispuesto para los casos de capacidad disminuida, regulada ésta en el anexo 9.º de este Convenio Colectivo.

Art. 43. *Grupos y retribución.*—El personal ocupará, cuando las necesidades del servicio lo requieran, puestos de trabajo adscritos a grupos de valoración inferiores al que tenga asignado, siempre que las tareas que en ellos se realicen correspondan a la categoría laboral que ostente dentro de su profesión, oficio y especialidad.

La colaboración en la realización de tareas de superior categoría no supondrá necesariamente el abono de diferencias de retribución, la cual se reconoce exclusivamente en el caso de sustitución por ausencia de su titular.

Art. 44. *Revisión por supuesto error en la calificación.*—La valoración de puestos de trabajo podrá ser objeto de revisión por supuesto error en la calificación. Dicha revisión podrá ser promovida por el propio interesado o por la Secretaría Social, a instancia del Jefe superior.

Art. 45. *Revisión de la valoración por cambio de contenido del puesto de trabajo.*—Cuándo se produzca una modificación permanente del puesto de trabajo, el Jefe respectivo la notificará al Servicio Técnico de la Secretaría Social, el cual se encargará de que se efectúe un nuevo análisis del puesto de trabajo y de convocar al Comité de Valoración para la correspondiente calificación. Verificada ésta, dicho Comité comunicará a Secretaría Social el resultado de la valoración.

La Secretaría Social notificará al interesado, así como a todos los ocupantes del puesto de que se trate, la decisión adoptada. Este proceso tendrá una duración máxima de un mes.

Art. 46. *Reclamaciones.*—Aplicada la valoración, el trabajador que no esté conforme con el grupo que le haya sido asignado podrá presentar, en el término de siete días desde la fecha en que le fué comunicado, la reclamación correspondiente ante la Secretaría Social.

En el escrito de reclamación invocará las razones que justifiquen su disconformidad e indicará el grupo de valoración que, a su juicio, le debe ser atribuido.

La Secretaría Social resolverá la petición a la vista de todos los datos recogidos en el proceso de valoración de dicho puesto y de la información pertinente del Jefe inmediato.

Si la Secretaría Social estima que debe ratificarse el grupo que tuviese asignado, informará de ello con detalle al interesado.

Si el trabajador mantiene su reclamación, ésta se enviará al Jurado de Empresa.

El Jurado de Empresa, una vez examinados los motivos alegados por el reclamante y el informe de la Secretaría Social, decidirá si procede o no convocar al Comité de Valoración para la revisión de la valoración asignada.

Notificará de esta decisión tanto al reclamante como a la Secretaría Social. El proceso antedicho tendrá una duración máxima de cuarenta y cinco días naturales.

Asimismo el Jurado de Empresa conocerá las reclamaciones contra las decisiones adoptadas por el Servicio Técnico de la Secretaría Social sobre las modificaciones del contenido del puesto a que se refiere el artículo anterior, y decidirá si procede o no una segunda convocatoria del Comité de Valoración para revisar las valoraciones dadas.

Art. 47. *Comité de Valoración.*—El Comité de Valoración es el órgano representativo responsable de la aplicación del manual a los diferentes puestos de trabajo de la Empresa.

Corresponden al Comité de Valoración las siguientes funciones:

— Aprobar de forma definitiva las descripciones de los puestos de trabajo. Para la realización de este cometido contará con

los cuadernos de descripción de los puestos de trabajo debidamente cumplimentados; la posibilidad de consultar, siempre que se considere necesario, a los Analistas de Valoración, titulares de los puestos y Jefes de Departamento, así como a los mandos superiores de los puestos; la posibilidad de observación directa de los puestos, siempre que se estime indispensable.

— Calificar los puestos de trabajo obteniendo los valores correspondientes. Para ello el Comité dispondrá de la descripción definitiva de los puestos de trabajo, que incluirá funciones y tareas del puesto, y del Manual de Valoración de «La Editorial Católica, S. A.»

— Valorar nuevamente los puestos actuales cuando éstos cambien de contenido.

— Efectuar la revisión de las valoraciones en los casos previstos en el artículo 44.

— Intervenir en las reclamaciones, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.

Las resoluciones del Comité serán comunicadas a Secretaría Social, la cual a su vez notificará al interesado, así como a todos los ocupantes del puesto de que se trate, el grupo correspondiente a la puntuación dada.

Las decisiones del Comité se adoptarán por mayoría simple.

El Comité quedará constituido de manera permanente por tres Vocales fijos, uno por cada grupo profesional de Redacción, Administración y Talleres, designados conjuntamente por una representación de la Dirección de la Empresa y de los Jurados, y un Vocal variable, elegido directamente por el personal de los distintos sectores de valoración. Este Comité de Valoración estará moderado por un Secretario permanente, designado por la Dirección de la Empresa.

Durante el primer año de vigencia del presente Convenio Colectivo, como mínimo, permanecerán en sus puestos de Vocales fijos las mismas personas que han venido ocupando estos cargos hasta ahora.

Art. 48. *Garantías al personal.*—La entrada en vigor de la valoración de puestos de trabajo supone la confirmación de los grupos asignados y comunicados a cada trabajador. Esta confirmación se entiende sin perjuicio de las reclamaciones que puedan formularse, de conformidad con lo establecido en el artículo 46.

La Dirección de la Empresa procurará acoplar al personal con percibos superiores a los que corresponda por valoración al puesto que ocupa a otros puestos de grupo retributivo de valoración más cercano a sus referidos percibos, siempre que lo permita la circunstancia de vacante o plaza de nueva creación y pueda efectuarse, a juicio de Secretaría Social, el citado acoplamiento por darse la necesaria adecuación entre las exigencias del puesto y las características profesionales de quien vaya a ocuparlo.

El personal que se encuentre en esta situación accederá al cambio de puesto que se le señale dentro de su profesión, oficio o especialidad.

Si en el momento de la aplicación de la valoración la retribución que perciba fuese superior a la que le corresponde según el grupo asignado a su puesto de trabajo, se le mantendrá la diferencia a «título personal» del mismo modo que se ha venido procediendo hasta ahora con las designaciones de esta misma denominación.

SECCION CUARTA. RETRIBUCIONES PARA LOS GRUPOS DE REDACCION, ADMINISTRACION Y TALLERES

Art. 49. *Salario de valoración.*—Dentro del salario de valoración quedan incluidos el salario base reglamentario y los pluses de Periodistas, Linotipistas, Correctores y rotativas, así como el complemento de valoración.

El complemento de valoración es la parte de la retribución determinada por la diferencia entre la cuantía del salario de valoración y la suma del salario base reglamentario y los pluses reglamentarios.

Dicho complemento se percibirá mensualmente y se computará para pagas extraordinarias, participación en beneficios, permisos retribuidos e indemnizaciones por enfermedad y accidente. Asimismo se incluirá para el cálculo de los pluses de libre disposición, dedicación exclusiva, dedicación especial y horas extraordinarias.

Los salarios por grupos de valoración se publicarán dentro del proceso de información de la valoración.

La entrada en vigor de la valoración no supondrá ninguna modificación de las normas contenidas en la presente sección.

Art. 50. *Salario base «Edica».*—Bajo esta denominación, con la que figurará en el recibo de salarios, se entiende la suma del salario valoración definido en el artículo precedente más el plus Convenio.

Art. 51. *Plus Convenio.*—Por el tiempo en vigor del presente Convenio, el plus Convenio asciende a 1.943,50 pesetas mensuales para todas las categorías profesionales, computable para pagas extraordinarias, participación en beneficios, vacaciones y permisos retribuidos. Quedará incluido asimismo en indemnizaciones por enfermedad y accidente.

Para el personal con jornada inferior a seis horas, el importe de dicho plus será proporcional al tiempo de trabajo asignado.

Esto plus no estará sujeto a los pluses de antigüedad. Tampoco formará parte para el cálculo de las horas extraordinarias ni para la determinación del recargo por trabajo nocturno.

Art. 52. *Aumento del 14,2 por 100.*—Se establece un aumento del 14,2 por 100 para todas las categorías profesionales, que será aplicado a la suma del salario base reglamentario, pluses reglamentarios, plus Convenio y complementos de antigüedad, nocturnidad, complemento Madrid, plus de actividad superior a la normal, plus de libre disposición, plus de dedicación exclusiva y plus de dedicación especial.

Este aumento no girará sobre el complemento de valoración que en su día se establezca. Será computable para pagas extraordinarias y participación en beneficios.

Quedará incluido en indemnizaciones por enfermedad o accidente y se percibirá en vacaciones y permisos retribuidos.

No formará parte para el cálculo de las horas extraordinarias.

Art. 53. *Complementos personales: Antigüedad.*—Los trienios y quinquenios establecidos en el Reglamento Nacional de Trabajo en Prensa se computarán en razón de los años de servicio prestados desde la fecha de ingreso en la Empresa, sea cual fuere el grupo profesional y categoría en que el trabajador estuviese encuadrado, incluido el tiempo de servicio como Aspirante, Embuchador o Aprendiz.

El importe de la antigüedad se computará sobre el salario base reglamentario y los pluses de periodistas, linotipistas, correctores y rotativas.

El complemento de valoración no quedará sujeto al plus de antigüedad.

Art. 54. *Complementos especiales en razón del puesto de trabajo. Plus de Nocturnidad.*—Se mantiene el Plus de Nocturnidad del 10 por 100 sobre el salario base reglamentario y pluses de periodistas, linotipistas, correctores y rotativas, sobre las horas de trabajo comprendidas entre las veintidós y las seis, salvo para el personal que tenga concedido mayor recargo por norma legal y convenio.

A partir de 1 de abril de 1975 pasará a ser este Plus del 15 por 100.

Si la mitad o más de la jornada se realizara en período nocturno, este Plus se percibirá como si toda la jornada se hubiese efectuado en turno de noche.

Este Plus quedará incluido en el complemento de antigüedad y será computable para pagas extraordinarias y participación en beneficios.

Asimismo formará parte de la base para el cálculo de las horas extraordinarias cuando estén comprendidas entre las veintidós y las seis. También se incluirá en las indemnizaciones por enfermedad o accidente, así como en vacaciones y permisos retribuidos.

Art. 55. *Complemento por cantidad de trabajo. Plus de actividad superior a la normal.*—Se mantiene el Plus por actividad superior a la normal para el personal de Administración, Talleres, Subalternos y Ayudantes de Redacción no asimilados a Redactores a efectos retributivos, del Centro de Trabajo de Madrid por igual importe que se venía percibiendo en 31 de marzo de 1974.

Este Plus queda afecto al complemento de antigüedad y se percibirá en caso de enfermedad o accidente, así como en vacaciones y permisos retribuidos.

En virtud de este Plus, el citado personal se compromete a realizar su trabajo durante la jornada establecida en el artículo 78 a una actividad tal que compense la reducción de las horas extraordinarias pactadas.

Dado los motivos de su creación, este Plus no adquiere el carácter de incentivo y será absorbible en los términos regulados en el artículo 8.º del presente Convenio.

A partir de 1 de enero de 1975 el Plus de actividad superior a la normal será percibido por el personal de Administración, Talleres, Subalternos y Ayudantes de Redacción no asimilados a Redactores de los Centros de Trabajo de Murcia, Badajoz, Granada y La Coruña, por igual importe que el establecido para cada una de las categorías en el Centro de Madrid.

Art. 56. *Horas pactadas para los grupos de Administración, Talleres, Subalternos y Ayudantes de Redacción no asimilados a Redactores de los Centros de Trabajo de Murcia, Granada y Badajoz.*

La Dirección de la Empresa propone, y el personal de los referidos Centros acepta, la realización, con carácter estable, desde el próximo 1 de mayo hasta el 31 de diciembre de 1974, inclusive, una hora extraordinaria.

Esta hora extraordinaria se valorará sobre el salario-hora individual reglamentario, con los recargos legales que correspondan. Para su estimación no se tendrá en cuenta el Plus Convenio ni el aumento del 14,2 por 100.

En el cálculo del salario hora individual no se computará la parte correspondiente a vacaciones y días festivos abonables y no recuperables. Esta hora extraordinaria pactada se abonará también durante el período de vacaciones y en dichos días festivos.

Igualmente se percibirá en caso de enfermedad, accidentes y permisos retribuidos.

Tanto el horario de la jornada como el de las horas extraordinarias pactadas debe ser fijado, con carácter estable, de antemano.

El tiempo de trabajo de las horas extraordinarias pactadas puede ser distinto para cada día de la semana, de acuerdo con la organización del trabajo, pudiendo enlazar tanto al comienzo como al final de la semana.

Art. 57. *Complemento de residencia. Complemento Madrid.* Se mantiene el complemento para el personal del Centro de Trabajo de Madrid, en razón del mayor tiempo empleado en el desplazamiento al domicilio social de la Editorial y a causa de los mayores gastos derivados de vivir en ciudades como Madrid, de gran densidad de población.

El importe de este complemento se fija en 1.496 pesetas para todas las categorías profesionales con jornada de seis horas, computable para pagas extraordinarias y participación en beneficios.

Asimismo, queda incluido en indemnizaciones por enfermedad o accidente y se percibirá en vacaciones y permisos retribuidos.

Para el personal con jornada inferior a seis horas, el importe del complemento será proporcional al tiempo de trabajo asignado.

Este complemento no quedará sujeto a los pluses de antigüedad. Tampoco se tendrá en cuenta para el cómputo de las horas extraordinarias ni para el cálculo del recargo por trabajo nocturno.

Art. 58. *Redactores de libre disposición.*—A iniciativa de la Dirección de la Empresa y a propuesta de los respectivos Directores de los periódicos o de la Agencia, basada en necesidad informativa, podrá convenirse entre la Dirección de la Empresa y uno o más redactores la «Libre disposición» en los mismos términos que las disposiciones legales regulan esta modalidad, si bien la cuantía de este plus se mantiene en un 50 por 100 sobre el salario valoración, plus Convenio y complemento Madrid. Este incremento será computable para quinquenios, pagas extraordinarias, participación en beneficios o indemnizaciones por enfermedad y accidente. En el caso de que se establezcan mejoras legales de retribución, este plus aumentará en lo que corresponda a incrementos en los salarios reglamentarios y será absorbible con dichos incrementos en lo que afecte al complemento valoración, plus Convenio, complemento Madrid y aumento 14,2 por 100.

Si bien el plus responde a las características propias del trabajo periodístico, podrá aplicarse con carácter excepcional al personal de otros grupos profesionales que se encuentren en iguales circunstancias.

Art. 59. *Redactores con dedicación exclusiva.*—A iniciativa de la Dirección de la Empresa y a propuesta del Director del periódico respectivo o de la Agencia, basada en las necesidades de la organización del trabajo, podrá convenirse con carácter excepcional entre la Dirección de la Empresa y uno o varios Redactores la dedicación exclusiva.

La dedicación exclusiva comporta las siguientes condiciones:

- Dedicación plena al servicio de la Redacción.
- Horario variable de conformidad con las necesidades informativas.

- No ejercer ninguna otra actividad lucrativa, tanto de carácter público como privado.

- Su tiempo de trabajo será como mínimo de cuarenta y ocho horas semanales. Con esta percepción queda también retribuido el trabajo que se realice por encima de esas cuarenta y ocho horas semanales, siempre que no exceda de los límites legales señalados para la realización de horas extraordinarias.

La concreción de estas condiciones, así como la duración de esta situación, se efectuará en el correspondiente contrato.

La cuantía del complemento por este concepto será del 70 por 100 sobre el salario valoración, plus Convenio y complemento Madrid.

Este plus será computable para antigüedad, pagas extraordinarias, participación en beneficios e indemnizaciones por enfermedad y accidente. En el caso de que se establezcan mejoras legales de retribución, aumentará en lo que corresponda a incrementos en los salarios reglamentarios y será absorbible con dichos incrementos en lo que afecte al plus Convenio, complemento Madrid, y complemento valoración y aumento del 14,2 por 100.

Si bien el plus responde a las características propias del trabajo periodístico, podrá aplicarse con carácter excepcional al personal de otros grupos profesionales que se encuentren en iguales circunstancias.

Art. 60. *Redactores con dedicación especial.*—Cuando las características de un trabajo asignadas a un Redactor requieran permanentemente un tiempo habitual de trabajo superior a la jornada normal establecida, a propuesta del Director de la respectiva publicación o de la Agencia, podrá concertarse entre la Dirección de la Empresa y dicho Redactor un pacto por el que se le reconozca un complemento retributivo por ese mayor tiempo de trabajo.

Esta norma no podrá ser aplicada a Redactores en régimen de libre disposición o de dedicación exclusiva.

Si bien esta norma responde a las características del trabajo periodístico, podrá aplicarse con carácter excepcional al personal de otros grupos profesionales que se encuentren en iguales circunstancias.

Art. 61. *Suplencias por vacaciones y enfermedad.*—Se mantiene el importe del fondo de suplencias en forma de paga extraordinaria.

La cuantía de esta paga extraordinaria equivaldrá a veinte días de retribución en el primer año de vigencia de este Convenio, y de treinta días en el segundo. Se abonará en el mes de octubre.

Su percibo va unido a las siguientes condiciones:

— La Dirección de la Empresa, dentro del periodo de vacaciones reglamentario, organizará las sustituciones de forma que se produzcan el número indispensable de suplencias.

— A la vista de las necesidades del trabajo, la Dirección de la Empresa decidirá los casos en que deba ser suplido el personal enfermo o accidentado.

— El personal se obliga a realizar su trabajo a un rendimiento óptimo, de acuerdo con la definición dada al respecto en el artículo 17.

Art. 62. *Horas extraordinarias.*—Las circunstancias especiales del trabajo en Prensa determinan que, en ocasiones, las exigencias del trabajo requieren la realización de horas extraordinarias por encima de la jornada. En consecuencia, el personal acepta la realización de tales horas extraordinarias eventuales que la Dirección de la Empresa le ponga, siempre que no excedan de los límites legales. Cuando las horas extraordinarias se realicen a continuación del trabajo, se fichará a la salida del mismo en la tarjeta de la jornada normal de trabajo; cuando las horas se realicen con un intervalo de tiempo desde la finalización del horario de trabajo, se fichará tanto a la entrada como a la salida del trabajo, entendiéndose en ambos casos respecto a la presencia en el puesto de trabajo y con la ropa habitual para la prestación de éste.

Las horas extraordinarias serán valoradas sobre el salario hora individual y la jornada establecida en el artículo 77 del presente Convenio. No se incluirá en el cálculo de su importe el «Plus de Convenio», ni el «Complemento Madrid», ni el aumento del 14,2 por 100. La duración del trabajo en horas extraordinarias se computará de media en media hora. Las fracciones inferiores a media hora serán computadas según excedan o no de diez minutos.

El personal se compromete a prestar su colaboración para que el número de horas extraordinarias que se realicen sea el mínimo imprescindible y adecuado a las circunstancias del trabajo, y para conseguirlo se compromete a realizar durante las seis horas de jornada, y sin percepción complementaria alguna, cuantas funciones se le encomienden entre las propias del ámbito general de su competencia al rendimiento mínimo exigido estipulado en el artículo 17.

La Dirección de la Empresa procurará que las horas extraordinarias enlacen con el horario de la jornada, bien antes del comienzo o a su finalización, siempre que la organización del trabajo lo permita.

Art. 63. *Abono de los gastos a Redactores de calle.*—Los Redactores de calle que en ejercicio de sus obligaciones profesionales hayan de realizar asiduamente gastos menudos que por su carácter no son propios para cobrar cada vez que se produzcan percibirán, en concepto de gastos de representación, 2.500 pesetas por cada uno de los doce meses del año. En dicha percepción no están computados los gastos de locomoción.

Esta cantidad dejará de ser percibida por el interesado en el momento en que cese en las funciones que lo motivan.

Corresponde al Director del periódico o Agencia determinar los Redactores que han de cobrar los referidos gastos de representación.

Si bien este plus responde a las características propias del trabajo periodístico, podrá aplicarse con carácter excepcional al personal de otros grupos profesionales que por su labor se encuentren en iguales circunstancias.

Art. 64. *Plus por fraccionamiento de jornada.*—Se mantiene el plus por fraccionamiento de jornada, por un importe de 62,50 pesetas por día efectivo de trabajo.

Dadas las especiales características del horario de cierre —dividido en los periodos de mañana y tarde—, el plus de fraccionamiento de jornada para el personal de esta Sección será incrementado en un 50 por 100.

Este plus no queda incluido en pagas extraordinarias ni participación en beneficios.

Dicho plus no será percibido por los Redactores en régimen de libre disposición.

Art. 65. *Fiestas no recuperables y fiestas recuperables de precepto religioso.*—Los trabajos en fiestas no recuperables y fiestas recuperables de precepto religioso serán abonados como normales, con el incremento del 40 por 100 cuando el número de horas trabajadas sea igual o inferior al tiempo de trabajo de la jornada.

Los operarios que trabajen en días festivos estarán obligados, siempre que fuera necesario, a desarrollar sus funciones en cualquiera de las publicaciones que se realizan en «La Editorial Católica, S. A.».

Para su abono no serán computados el plus de Convenio ni el complemento Madrid.

Las festividades del día 12 de octubre, del Patrón de Artes Gráficas y del Patrón de la localidad quedan asimiladas a estos efectos a las fiestas de precepto.

Con carácter exclusivo para los trabajos normales realizados en estos días se abonará el importe de una jornada, con independencia del número de horas de trabajo efectuadas. Si las necesidades del trabajo lo requieren se realizará la totalidad de la jornada.

Cuando en estos días se produzcan horas extraordinarias se abonarán, si fueran diurnas, con el 80 por 100, las dos primeras, y con el 100 por 100 las restantes. Si el trabajo extraordinario se efectúa de noche se abonarán estas horas en su totalidad con el 100 por 100.

Art. 66. *Salario móvil.*—Las retribuciones establecidas por el presente Convenio se entienden referidas al índice del costo de vida del conjunto de capitales en 1974 publicados por el Instituto Nacional de Estadística. Anualmente se determinará, en su caso, el porcentaje de aumento de dicho índice en enero del año respectivo en relación con el de enero del año precedente. Dicho porcentaje será aplicado a la suma de salarios base reglamentarios, antigüedad, plus de Convenio, complemento Madrid, plus de actividad superior a la normal, plus de nocturnidad, plus de libre disposición, plus de dedicación exclusiva, plus de dedicación especial, aumento del 14,2 por 100 y plus por fraccionamiento de jornada. El aumento que resulte será sumado a cada uno de los conceptos sobre los que afecta.

No se tendrá en cuenta, como hasta ahora, para el cálculo de las horas extraordinarias.

Estas revisiones automáticas de las retribuciones en función del costo de vida tendrán efectividad a partir del día 1 del mes siguiente al de la terminación de cada uno de los periodos anuales de duración del Convenio.

Art. 67. *Salario único.*—Todo trabajador percibirá un solo sueldo, de acuerdo con su horario de trabajo.

El tiempo de trabajo no podrá sobrepasar el límite de la jornada máxima legal aun en caso del desempeño de dos cometidos referentes a categorías distintas.

Las actuales situaciones que no se ajustan a las normas precedentes se considerarán como condición personal a extinguir, respetándose a todos los efectos como situación más beneficiosa.

Art. 68. *Cotización.*—Los aumentos de retribución que se mantienen o establecen en este Convenio, cualquiera que sea su concepto, no constituyen base de cotización por Seguros Sociales y Mutualismo Laboral y no dotarán al Fondo para fines de Seguridad Social.

Esta norma es también aplicable a los aumentos retributivos nacidos de la aplicación del régimen de salario móvil regulado en el artículo 66.

Art. 69. *Desayunos, comidas y cenas.*—Correrán a cargo de la Empresa estas consumiciones en los siguientes casos:

a) Desayunos: Cuando el personal que trabaje en turno de noche haya de continuar ininterrumpidamente su trabajo durante más de dos horas después de finalizar el tiempo de trabajo de la jornada y no hubiera sido avisado al menos con veinticuatro horas de antelación, concediéndosele asimismo treinta minutos para efectuar esta consumición, computable para la liquidación de salarios.

b) Comidas: Al personal que habiendo trabajado en turno de mañana haya de continuar trabajando durante más de dos horas desde la finalización del tiempo de trabajo y no hubiera sido avisado al menos con veinticuatro horas de antelación y siempre después de las tres de la tarde, sin disponer de dos horas y media para ir a comer a su domicilio, concediéndosele al efecto media hora computable para la liquidación de salarios.

c) Cenas: Al personal que habiendo trabajado en turno de tarde haya tenido que continuar su trabajo a la finalización del tiempo de trabajo de la jornada durante más de dos horas y no hubiese sido avisado al menos con veinticuatro horas de antelación, sin disponer de dos horas y media para ir a cenar a su domicilio, concediéndosele al efecto media hora computable para la liquidación de salarios.

DE APLICACION PARA LA CATEGORIA DE REPARTIDORES

Art. 70. *Conceptos retributivos.*—La retribución del personal de Reparto estará formada por los siguientes conceptos:

- Salario: El fijado para esta categoría por el vigente Reglamento Nacional de Trabajo en Prensa.
- Plus de Convenio.
- Complemento residencia, Complemento Madrid.
- Aumento del 14,2 por 100.
- Extensión del artículo 61.
- Prima por número de ejemplares.
- Compensación por retraso de salida.
- Premio de cobranza y Plus por exceso de peso.

Art. 71. *Plus de Convenio.*—Por el tiempo en vigor del presente Convenio, el Plus de Convenio asciende a 551,55 pesetas.

Este Plus queda incluido en pagas extraordinarias, participación en beneficios e indemnizaciones por enfermedad o accidente y se percibirá en vacaciones y permisos retribuidos.

No se tendrá en cuenta para el cómputo de las horas extraordinarias ni para el recargo nocturno.

Art. 72. *Complemento residencia, Complemento Madrid.*—Se mantiene para los repartidores del Centro de trabajo de Madrid un complemento en razón del mayor tiempo empleado en

el desplazamiento al domicilio social de La Editorial y a causa de los mayores gastos derivados de residir en ciudades como Madrid, de gran densidad de población, por un importe de 369,50 pesetas mensuales, computables para pagas extraordinarias y participación en beneficios.

Asimismo este complemento queda incluido en indemnizaciones por enfermedad o accidente y se percibirá en vacaciones y permisos retribuidos.

No se tendrá en cuenta para el cómputo de las horas extraordinarias ni para el recargo nocturno.

Art. 73. *Aumento del 14,2 por 100.*—Se establece un aumento del 14,2 por 100 que será aplicado a la suma del salario base reglamentario, Plus de Convenio, Complemento Madrid y complementos de antigüedad.

Es computable para pagas extraordinarias y participación en beneficios y no formará parte para el cálculo de las horas extraordinarias.

Quedará incluido en indemnizaciones por enfermedad o accidente y se percibirá en vacaciones y permisos retribuidos.

Art. 74. *Extensión del artículo 61.*—El importe del Fondo de suplencias en forma de paga extraordinaria a que se refiere el artículo 61 del presente Convenio será aplicable a la categoría de Repartidores.

Art. 75. *Prima por número de ejemplares.*—Se mantiene, sin distinción de zona de reparto, la «prima por número de ejemplares» y por día de trabajo, de acuerdo con la siguiente escala:

De 31 a 90 ejemplares, inclusivo, el 15 por 100 sobre el salario reglamentario para repartidores de la zona centro.

Más de 90 ejemplares, el 30 por 100 sobre el salario reglamentario vigente para repartidores de zona centro.

El número de ejemplares se refiere a la media mensual. Circulación, en cualquier momento, podrá hacer los reajustes de carrera que considere necesarios para mejorar el servicio de Reparto.

En los centros de trabajo donde existan otros sistemas se mantiene en sus actuales términos, en lugar de éste, si resultasen más beneficiosos en su conjunto, efectuados los estudios pertinentes.

Art. 76. *Compensación por retraso de salida.*—Se mantiene en el centro de trabajo de Madrid el concepto de «Compensación por retraso de salida», aunque éste no se produzca, por el cual todos los repartidores percibirán el importe de diez horas, calculadas de acuerdo con los jornales base reglamentarios, con un recargo del 25 por 100 sobre el salario hora individual.

En el salario hora individual no se computará la parte correspondiente a vacaciones y días festivos y no recuperables, ya que esta «compensación» se abonará también el tiempo de disfrute de ellas.

Igualmente se percibirá en caso de enfermedad o accidente y permisos retribuidos.

Como contraprestación los repartidores quedan obligados a prolongar la espera para la entrega de ejemplares hasta un mínimo de dos horas a la semana. Se computará tal prolongación a partir de treinta minutos después de la hora señalada por la Empresa para la entrada al trabajo de este personal, entendiéndose que dichos treinta minutos son el tiempo previsto dentro del horario normal de trabajo para la recogida de ejemplares.

Si la prolongación de la espera fuese superior a dos horas a la semana, se percibirán las que excedan como horas extraordinarias.

En los centros de trabajo en donde existen otros sistemas, se mantienen en sus actuales términos, en lugar de éste, si fuesen más beneficiosos.

Art. 77. *Premio de cobranza y Plus por exceso de peso.*—Se mantiene este premio en las mismas condiciones actuales establecidas por el Reglamento Nacional de Trabajo en Prensa, en el supuesto de cobro de las suscripciones.

Seguirá abonándose este plus por igual importe, tomando como base los límites establecidos en el Reglamento Nacional de Trabajo en Prensa, salvo las condiciones más beneficiosas existentes en cada centro de trabajo.

SECCION QUINTA. JORNADAS Y HORARIOS

Art. 78. *Jornada.*—Se mantiene con carácter general la jornada de seis horas, salvo situación de condición más beneficiosa.

Para el personal de Reparto, la jornada será, como mínimo, la señalada por el Reglamento Nacional de Trabajo en Prensa.

Art. 79. *Hora de trabajo.*—Los horarios del tiempo de trabajo de la jornada de las diferentes secciones y turnos, serán los que se fijan en el anexo número 1 de este Convenio.

Se mantiene para el presente Convenio Colectivo que la Dirección de la Empresa podrá adelantar o retrasar el comienzo de los horarios establecidos en una hora como máximo y por una sola vez durante la vigencia del mismo para cada sección o turno, siempre que las necesidades de producción o de organización del trabajo así lo aconsejen.

Asimismo, para conseguir la necesaria continuidad del proceso productivo, podrán establecerse horarios especiales que, respecto al general del turno y sección a que correspondan, no difiera en su comienzo más de dos horas y no afecten a

más operarios que a los imprescindibles por cada sección o turno.

Las horas de entrada y salida del trabajo se entienden en punto respecto a la presencia en el puesto de trabajo y con la ropa habitual para la prestación de éste. Todo el personal afecto a Convenio estará obligado a firmar o fichar a la entrada y salida del trabajo.

Con el fin de prever la realización de las tareas del trabajador que se encuentre enfermo o ausente, deberá comunicar su falta al trabajo antes de la hora de entrada reglamentaria al mismo.

Todas las ausencias cuya notificación no se hayan cursado previamente serán consideradas en principio como ausencia injustificada y serán sancionadas como tales, de conformidad con las normas en vigor.

El baremo de sanciones por ausencia injustificada al trabajo y por falta de puntualidad figura en el anexo número 2 de este Convenio.

A partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio para ausentarse habitualmente del puesto de trabajo antes de finalizar la jornada, será preciso la autorización por escrito de Secretaría Social o por los Gerentes, en su caso. Sólo podrá recabarse esta autorización en razón de que el trabajo se venga desempeñando con rendimiento superior al normal.

Estas autorizaciones se otorgarán de conformidad con los resultados de los estudios técnicos pertinentes, que pondrán de manifiesto:

1. Los rendimientos alcanzados por la Sección.
2. Si las causas que originan el no cumplimiento total del horario pueden ser subsanadas por una adecuada variación o aplicación de los medios de que se disponga.

En ningún caso se concederá autorización cuando el rendimiento medio alcanzado durante el tiempo de presencia no supere el rendimiento normal mínimo establecido para el horario de trabajo de la jornada.

En el caso de que una sección o turno fuese autorizada para no concluir la jornada, su personal podrá hacer uso de la misma siempre que hayan sido realizadas satisfactoriamente y en su totalidad las tareas a ella asignadas.

Cuando se produzcan modificaciones en la plantilla, en el volumen de trabajo o en el proceso productivo, derivadas tanto de la racionalización como de la mecanización, se reconsiderará la autorización otorgada en orden a su mantenimiento o derogación.

SECCION SEXTA. VACACIONES, LICENCIAS, SERVICIO MILITAR Y EXCEDENCIAS

Art. 80. *Vacaciones.*—Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal de la Empresa y las sustituciones a que dé lugar su disfrute se organizarán de acuerdo con las condiciones previstas en el artículo 61.

Los grupos profesionales componentes de una sección de cada Centro de trabajo que mayoritariamente lo soliciten, aumentarán sus vacaciones anuales en tantos días como fiestas abonables hayan trabajado en el año anterior. Esta compensación sustituirá el pago de la retribución del trabajo de dichas fiestas.

Estos periodos adicionales de vacaciones serán disfrutados en los meses de enero a mayo o de octubre a diciembre, de acuerdo con las necesidades del trabajo.

El personal que por necesidades del trabajo disfrute su periodo normal de vacaciones en los meses de octubre a mayo, ampliará dicho periodo en:

	Días
Enero	4
Febrero	3
Marzo	2
Noviembre	3
Meses restantes	1

Como norma general, las vacaciones darán comienzo el día primero del mes respectivo, salvo que sea domingo.

Al personal que por circunstancias de la organización del trabajo no haya podido disfrutar de ningún puente en el transcurso de un año natural, se le incrementará el periodo de vacaciones del año siguiente en tres días, que serán disfrutados, en el momento que la organización del trabajo lo permita, fuera del periodo de vacaciones, en fechas unidas a un domingo.

Las normas sobre el disfrute de «puentes» se unen como anexo número 3 al presente Convenio.

Art. 81. *Licencias.* En el caso de fallecimiento de padres, hijos, cónyuge o hermanos, se concederán permisos con abono de la retribución de cuatro días, ampliable hasta seis cuando el personal tuviera necesidad de desplazarse fuera de la residencia.

En el caso de alumbramiento de la esposa, fallecimiento de otros ascendentes o descendientes, enfermedad grave de los padres, hijos o cónyuges, se concederá asimismo permiso por un periodo de tres días, ampliándose a cinco cuando se den las circunstancias señaladas al final del párrafo anterior. Cuando se trate de fallecimiento de padres políticos o hermanos políticos se concederá el permiso en función de las circunstancias de cada caso.

Cuando el motivo del permiso sea la asistencia a exámenes o concurra a un deber de carácter público o sindical, la duración del permiso será por el tiempo necesario para su cumplimiento. Cuando la licencia se haya solicitado para contraer matrimonio, el permiso reglamentario de quince días retribuidos podrá ser acumulado a las vacaciones anuales en su totalidad o en parte, siempre y cuando sea posible, de acuerdo con el plan de vacaciones de la sección.

Independientemente de los permisos antedichos, en los casos debidamente justificados se podrán otorgar otros permisos por el tiempo que sea necesario, según las circunstancias, reservándose la Dirección de la Empresa el derecho de abonar o no los salarios.

Los permisos no serán descontados, en ningún caso, de las vacaciones anuales.

Las normas reguladoras de los procedimientos para el reconocimiento de las licencias y concesión de permisos voluntarios, figuran en el anexo número 4.

Art. 82. *Plus Servicio Militar*.—Continuarán en vigor las normas reguladoras de la situación del personal en servicio militar que figuran en el anexo 8 del presente Convenio Colectivo sin más excepción que la asignación percibida durante el tiempo de duración del servicio militar se considerará a cuenta de retribución a percibir una vez reincorporados al trabajo.

Este anticipo se considerará saldado si después de la incorporación ha transcurrido igual tiempo que duró la ausencia por dicho motivo. En el supuesto de que no llegara a reincorporarse o que una vez reincorporado causara baja sin haber transcurrido el tiempo equivalente al de su permanencia en filas, quedará obligado a la devolución del importe que corresponda.

Art. 83. *Excedencias*. No se concederán aquellas excedencias voluntarias que tengan por finalidad prestar servicios en otras Empresas u Organismos oficiales.

El texto íntegro de las normas reguladoras de esta materia figurará en el anexo número 7.

SECCION SEPTIMA. DIETAS Y VIAJES

Art. 84. *Dietas*.—Cuando por necesidades del servicio el personal se traslade a efectuar trabajos que impliquen pasar la noche fuera del lugar de su residencia habitual, se concederá una dieta de 1.000 pesetas si el desplazamiento tuviera lugar fuera de la zona regional donde radique el centro de trabajo; de 500 pesetas si se realizara dentro de los límites provinciales, y de 750 pesetas para los regionales.

El día de la salida se devengará dieta completa y el de llegada quedará reducido a la mitad cuando el trabajador pernocte en su domicilio, salvo que hubiera realizado fuera del mismo las dos comidas principales.

En aquellos casos en los que los viajes obedezcan a una invitación de alguna entidad ajena a La Editorial se percibirá el importe de media dieta diaria en concepto de gastos de representación.

Art. 85. *Viajes*.—Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la Empresa, que facilitará al personal los billetes correspondientes.

Los medios de transporte serán también los más adecuados al desplazamiento de que se trate.

Art. 86. *Otros gastos*.—En el supuesto de existir otros gastos extraordinarios de distinta naturaleza a los comprendidos en las dietas, éstos serán abonados previa autorización y justificación de los mismos.

SECCION OCTAVA. CESE VOLUNTARIO

Art. 87. *Notificación del cese*.—El personal que desee voluntariamente extinguir su contrato de trabajo, deberá notificarlo a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de treinta días. El incumplimiento de este plazo supondrá la pérdida al derecho a las partes proporcionales de las gratificaciones extraordinarias, participación en beneficios y vacaciones no disfrutadas que en ese momento estén devengadas.

CAPITULO IV

Comunicación

Art. 88. *Derecho a la información*.—Sin perjuicio de las normas reglamentarias de procedimiento que rigen para propuestas, reclamaciones e información ante el Jurado de Empresa, se reconoce el derecho de los interesados a formular consultas, quejas o reclamaciones ante la Dirección sobre las materias que a ambas incumban, y se establece la obligación a cargo de los superiores de contestar a las peticiones a la mayor brevedad.

Art. 89. *Procedimiento*.—A todos los efectos previstos en la disposición anterior, los interesados formularán ante su Jefe superior inmediato las consultas, quejas o reclamaciones referidas.

De acuerdo con sus atribuciones, el Jefe superior inmediato, por sí o previo el agotamiento de la vía jerárquica cuando proceda, deberá, en el plazo máximo de quince días, contestar al interesado. Dicho plazo podrá ampliarse por quince días más cuando la complejidad o naturaleza del asunto así lo requiera.

Art. 90. *Reuniones informativas*.—Con el fin de perfeccionar la información a todos los niveles y de crear un clima de diálogo y participación entre el personal, mandos y representantes sindicales, se celebrarán las siguientes reuniones:

Personal con sus jefes.

Jefes con los enlaces de su sección o departamento.

Jefes con sus superiores inmediatos.

Estas reuniones se celebrarán bimestralmente, y en ellas se tratarán cuantos problemas se refirieran tanto a la productividad como a las relaciones humanas.

Art. 91. *Asesoramiento de la Secretaría Social*.—La Secretaría Social deberá informar y orientar a los interesados que lo soliciten sobre el curso de la reclamación pertinente, o, igualmente, intervendrá, en su caso, cerca de la superioridad para procurar la más rápida contestación.

Asimismo, cuando la importancia de las reclamaciones lo aconsejen, informará al Jurado de las resoluciones adoptadas en su reunión inmediatamente posterior, antes de darle el curso pertinente.

CAPITULO V

Mejoras sociales

Se mantienen las siguientes mejoras sociales establecidas en la Empresa con anterioridad al presente Convenio:

1. Pensión de jubilación complementaria de la reconocida por la Mutualidad Laboral, hasta alcanzar el total de percibidos líquidos por todos los conceptos, excepto horas extraordinarias eventuales, en el momento de la jubilación para el supuesto de treinta y cinco años de servicio en la Empresa, y de menor cuantía por menos años de servicio, según escala que figura en las normas reguladoras de esta pensión, que se incluye en el anexo 8 de este Convenio.

2. Fondo para fines de Seguridad Social.

3. Abono del complemento necesario para que el personal enfermo continúe percibiendo el salario íntegro desde el primer día de enfermedad y cualquiera que sea la duración de esta.

4. Extensión de la norma anterior al personal accidentado.

5. Actualización del complemento personal enfermo o accidentado, según la retribución que le correspondiera en activo, durante cinco años, a partir de la fecha de baja, salvo que sea declarado en situación de invalidez.

6. Pensión por invalidez complementaria de la del Mutualismo Laboral por invalidez permanente absoluta para que en conjunto continúe cobrando igual retribución líquida que lo correspondiera de estar en activo, incluida la prestación familiar.

7. Acoplamiento y mantenimiento de la categoría, jornada y retribución del personal con capacidad disminuida, de conformidad con las normas que, con las modificaciones derivadas de su adaptación a las disposiciones legales en vigor, se incluyen en el anexo número 3.

8. Premio de nupcialidad complementario del establecido en la Seguridad Social, fijado en 3.000 pesetas.

9. Premio de natalidad complementario del establecido en la Seguridad Social, fijado en 1.000 pesetas.

10. Complemento de Protección Familiar a los acogidos en anterior régimen del Plus familiar hasta alcanzar el importe mínimo de 232,70 pesetas el punto.

11. Complemento de Protección Familiar a nuevos matrimonios hasta alcanzar los cinco puntos del valor mínimo establecido en la Empresa.

12. Reconocimiento de un complemento por Protección Familiar a los viudos, equivalente al importe reconocido de tres puntos del Plus Familiar y cinco si tuviera hijos con derecho al percibo de la Protección Familiar.

13. Préstamo para vivienda, sin interés, administrado por el Jurado de Empresa del centro de trabajo respectivo, según el reglamento aprobado por el Ministerio de la Vivienda. La cuantía se fija hasta 200.000 pesetas para el centro de Madrid, durante el primer año de vigencia del Convenio, y a 250.000 pesetas en el segundo. En los centros de trabajos regionales se mantienen 150.000 pesetas en el primer año, y se elevará a 200.000 en el segundo.

14. Régimen de colonias infantiles veraniegas para hijos del personal.

15. Retribución, con los recargos correspondientes, de los trabajos en las festividades no abonables por ser recuperables.

16. Asimilación para abono de salarios de las fiestas religiosas de precepto a las abonables y no recuperables.

17. Asignación por Servicio Militar del 75 por 100 de la última retribución percibida antes de incorporarse a filas.

18. Cómputo de la fecha de antigüedad a efectos de quinquenios del personal ingresado con anterioridad al 1 de enero de 1940.

19. Cómputo del tiempo trabajado como Aprendiz, Aspirante o Embuchador a efectos de quinquenios y trienios.

20. Reconocimiento del periodo de becario a efectos económicos de antigüedad.

21. Participación del personal en los beneficios de la Empresa mediante atribución a cada productor de los derechos económicos equivalentes a los de un determinado número de acciones, calculado en función de la antigüedad en la Empresa y con independencia de categoría.

22. Becas para estudio a nivel universitario para los centros de trabajo radicados en ciudades en que no existan Facultades o Escuelas Técnicas de los estudios que deseen cursar.

23. Obsequio de Reyes a los hijos del personal.

24. Indemnización por fallecimiento equivalente a quince días de retribución, con independencia de lo establecido por Decreto de 2 de marzo de 1944.

25. Asistencia médica especializada complementaria de las prestaciones de la Seguridad Social o, en su caso, de las asociaciones médicas privadas, con carácter subsidiario y totalmente gratuito, tanto para el personal como sus familiares y asimilados a su cargo.

Cualquiera otra mejora no relacionada anteriormente, queda absorbida y compensada por las mejoras globales del presente Convenio.

Disposición final.—Forman parte integrante de este Convenio Colectivo los anexos números 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 11.

ANEXOS AL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO

Anexo número 1

HORARIOS

	Turno de mañana	Turno de tarde	Turno de noche
Madrid			
Administración	8,00 a 14,00	—	—
Servicio médico	8,00 a 14,00	14,00 a 20,00	—
Almacén Mateo Inurría	9,00 a 13,00	15,00 a 17,30	—
Almacén de Hernani	8,00 a 14,00	—	—
Cobradores	8,00 a 14,00	—	—
Central telefónica	7,30 a 13,30	—	—
	16,00 a 16,00	16,00 a 22,00	22,00 a 4,00
Subalternos:			
Conserje, Vigilantes y Porteros	7,30 a 13,30	13,30 a 19,30	19,30 a 1,30
Ordenanzas y Motoristas	8,00 a 14,00	14,00 a 20,00	20,00 a 2,00
	9,00 a 15,00	15,00 a 21,00	21,00 a 3,00
	10,00 a 16,00	16,00 a 22,00	22,00 a 4,00
	—	17,00 a 23,00	23,00 a 5,00
	—	—	1,30 a 7,30
Ordenanzas y Vigilantes:			
Limpieza	6,00 a 12,00	—	—
	6,15 a 12,15	—	—
	7,00 a 13,00	—	—
	7,15 a 13,15	18,00 a 24,00	—
Imprenta	9,00 a 15,00	15,00 a 21,00	21,30 a 2,30
	—	16,00 a 22,00	21,45 a 2,45
	—	16,30 a 22,30	22,00 a 3,00
	—	19,30 a 24,30	22,30 a 3,30
	—	—	23,00 a 4,00
	—	—	21,30 a 3,30
Mecánicos Unotipias	7,00 a 13,00	15,00 a 21,00	—
	8,00 a 14,00	—	—
	9,00 a 15,00	16,00 a 22,00	22,00 a 4,00
Esterectipia	—	14,00 a 20,00	0,30 a 6,30
Fotomecánica, Retoque e Imposición	9,00 a 15,00	15,00 a 21,00	—
	—	17,30 a 23,30	—
Fotografado	—	15,00 a 21,00	21,00 a 3,00
Grabado de hueco	8,30 a 14,30	14,30 a 20,30	21,00 a 3,00
Galvano	8,00 a 14,00	—	—
	9,00 a 15,00	—	—
Rotativas mixtas	—	15,00 a 21,00	1,30 a 7,30
Rotativa Witag-color	8,30 a 14,30	14,30 a 20,30	20,30 a 2,30
Cierre:			
a) Mañana: martes a sábado	4,00 a 7,30	—	—
	5,00 a 8,30	—	—
Domingos	4,00 a 9,00	—	—
Tarde: lunes a viernes	—	17,00 a 18,00	—
Sábados	—	17,00 a 20,00	—
b) Mañana: martes a domingo	3,30 a 9,00	—	—
Tarde: Sábados	—	17,00 a 20,00	—
c) Mañana: martes a sábado	4,00 a 7,30	—	—
Domingos	4,00 a 9,00	—	—
Tarde: Sábados	—	17,00 a 20,00	—
Embuchado:			
Domingos	3,30 a 9,00	—	—
Sábados	—	16,00 a 21,30	—
Venta	4,00 a 10,00	—	—
	5,00 a 11,00	—	—
Recuento y devolución	8,00 a 14,00	—	—
Encuadernación	8,30 a 14,30	14,30 a 20,30	20,30 a 2,30
Máquinas planas	8,30 a 14,30	14,30 a 20,30	24,00 a 6,00
Taller mecánico	8,00 a 14,00	—	—
Fontanería	8,00 a 13,00	15,00 a 17,00	—
Taller eléctrico	8,00 a 14,00	14,00 a 20,00	20,00 a 2,00
	—	—	2,00 a 8,00
Mecánicos de rotativas	8,00 a 14,00	14,00 a 20,00	2,00 a 8,00
Pintores y Carpinteros	8,00 a 14,00	—	—

	Turno de mañana	Turno de tarde	Turno de noche
Jardineros: del 15-5 al 15-6	8,00 a 12,00	16,00 a 18,00	—
Jardineros: del 16-6 al 14-5	8,00 a 14,00	—	—
Recuperación de metal	7,00 a 13,00	—	—
Recuperación de disolvente	8,00 a 14,00	16,00 a 20,00	—
Mozos	8,00 a 14,00	14,00 a 20,00	1,00 a 7,00
Transportes	3,30 a 6,30	14,00 a 20,00	—
	4,30 a 10,30	—	—
	5,00 a 11,00	—	—
	6,00 a 12,00	—	—
	5,00 a 8,30	17,15 a 19,45	—
	4,45 a 8,15	18,15 a 20,45	—
	6,00 a 8,30	17,00 a 20,30	—
	6,00 a 12,00	—	—
Transportes domingos	4,30 a 10,30	—	—
Badajoz			
Administración	8,30 a 14,30	—	—
Subalternos	9,00 a 14,00	14,00 a 21,00	21,00 a 3,00 y 3,00 a 9,00
Fotocomposición	—	14,00 a 20,00	20,00 a 2,00
Fotomecánica	—	—	21,00 a 3,00
Rotativa	—	—	2,00 a 6,00
Cierre	—	—	3,00 a 6,00
Mantenimiento	8,00 a 14,00	16,00 a 22,00	—
Transportes	—	—	4,00 a 10,00
La Coruña			
Administración	8,00 a 14,00	—	—
Subalternos	8,00 a 14,00	14,00 a 20,00	21,00 a 3,00
Limpieza	6,30 a 10,30	—	—
Imprenta	—	15,30 a 21,30	21,30 a 3,30
Estereotipia	—	—	22,30 a 4,30
Fotograbado	—	—	21,00 a 3,00
Rotativa	—	—	1,30 a 7,30
Cierre	—	—	3,00 a 5,00
	—	—	3,00 a 9,00
Transportes	—	—	3,30 a 9,30
	—	—	4,00 a 10,00
	—	—	5,00 a 11,00
Servicios Auxiliares	8,00 a 14,00	16,00 a 22,00	—
Máquinas planas	8,00 a 14,00	15,30 a 21,30	—
Granada			
Administración	8,30 a 14,30	—	—
Cobradores	9,00 a 15,00	—	—
Subalternos:			
Conserje y Ordenanza	8,30 a 14,30	15,00 a 21,00	21,00 a 3,00
Ordenanzas	10,30 a 14,30	17,30 a 19,30	—
Portero	6,00 a 12,00	14,00 a 20,00	22,00 a 4,00
Limpieza	6,00 a 11,00	—	—
Imprenta	6,00 a 12,00	14,00 a 20,00	22,00 a 4,00
	8,00 a 14,00	—	23,00 a 5,00
	—	—	24,00 a 6,00
Estereotipia	—	—	24,00 a 6,00
Rotativa	8,00 a 9,00	—	—
Fotograbado	—	—	21,00 a 3,00
Reparación y montaje	8,30 a 14,30	—	—
Cierre	3,30 a 8,30	19,00 a 20,00	—
Jornada reducida	3,30 a 7,30	—	—
Encargado de venta	5,00 a 9,00	18,00 a 20,00	—
Transportes:			
Servicio Almería-Jaén	4,00 a 10,00	—	—
Reparto plaza	5,00 a 11,00	—	—
Reparto plaza y Motril y Almuñécar	5,30 a 11,30	—	—
Peones	7,30 a 13,00	—	—
	8,00 a 14,00	—	—
Murcia			
Administración	8,00 a 14,00	—	—
Subalternos	8,00 a 14,00	—	—
	9,00 a 15,00	16,00 a 23,00	23,00 a 5,00
	10,00 a 14,00	18,00 a 20,00	20,00 a 2,00
Limpieza	8,00 a 12,00	—	—
Imprenta	7,00 a 13,00	15,00 a 21,00	21,00 a 3,00
	8,30 a 14,30	15,00 a 21,00	21,00 a 3,00
	8,00 a 14,00	16,00 a 22,00	23,00 a 4,00
	—	—	23,00 a 5,00
	—	—	21,00 a 3,30
	—	—	23,00 a 5,00
Estereotipia	—	—	22,30 a 4,30
	—	—	23,00 a 6,00
Fotograbado	—	17,00 a 23,00	20,00 a 2,00
Rotativa	—	—	2,30 a 8,30
Cierre	—	—	3,30 a 7,30

	Turno de mañana	Turno de tarde	Turno de noche
Transporte	4,30 a 10,30	19,00 a 21,00	3,30 a 9,30
Generales talleres	5,30 a 11,30	—	3,30 a 9,30
Peones	8,00 a 14,00	15,00 a 21,00	3,00 a 9,00
	3,00 a 14,00	—	—

Anexo número 2

NORMAS SOBRE «AUSENCIAS INJUSTIFICADAS» Y «FALTAS DE PUNTUALIDAD»

1. Ausencias injustificadas.—Las ausencias injustificadas al trabajo serán sancionadas de acuerdo con el grado del baremo por faltas de puntualidad que corresponda, según el número de minutos que representa la ausencia.

La ausencia injustificada al trabajo producida dentro de un año natural será sancionada como falta muy grave a partir de la tercera.

La ausencia al trabajo alegando enfermedad sin que ésta exista, según dictamen del Médico del Seguro o del Inspector, en su caso, será constitutiva de falta grave de falsedad y sancionada con la disminución o pérdida total del período de vacaciones, según el número de días faltados al trabajo y demás circunstancias del hecho, independientemente de la no percepción de los haberes correspondientes a los días faltados. El primer hecho reincidente será considerado como falta muy grave y sancionado como tal según el Reglamento Nacional de Trabajo en Prensa.

De acuerdo con el informe del Servicio Médico de la Empresa e independientemente de la presentación del volante del Médico del Seguro o documento equivalente, así como a la vista del número de períodos de ausencias al trabajo habidos por enfermedad, la Secretaría Social o la Gerencia de cada periódico, en su caso, podrán acordar el no abono de los haberes de los primeros días de ausencia que no estén cubiertos por el Seguro, así como de la indemnización voluntaria complementaria de la del Seguro de Enfermedad, cuando estime que no existen causas suficientemente justificadas para no asistir al trabajo, sin que esta medida represente la calificación de tal hecho como falta laboral.

Baremo

2. Faltas de puntualidad.

Mes	Grado	Retraso (Minutos)	Sanción
1.º	A	Hasta 120	No se sanciona.
	B	Entre 120-150	Amonestación escrita.
	C	Más de 150	Amonestación escrita y pase al grado A del tercer mes (falta leve).
2.º	A	Hasta 120	No se sanciona.
	B	Entre 120-150	Amonestación escrita y pase al grado A del tercer mes (falta leve).
	C	Más de 150	Suspensión de empleo y sueldo de un día y pase al grado A del cuarto mes.
3.º	A	Hasta 60	No se sanciona.
	B	Más de 60	Suspensión de empleo y sueldo de tres días y pase al grado A del cuarto mes.
4.º	A	Hasta 30	No se sanciona.
	B	Más de 30	Privación del 50 % del importe de la participación en beneficios (falta grave) y pase al grado A del quinto mes.
5.º	A	Hasta 15	No se sanciona.
	B	Más de 15	Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días (falta muy grave).

3. Aplicación del baremo.—Las situaciones del primero y segundo mes serán alternas o consecutivas dentro del período de doce meses, a contar desde la fecha de aplicación del presente baremo.

En el cómputo de los minutos de retraso están incluidos los cinco minutos que hasta ahora se concedían de cortesía.

Anexo número 3

NORMAS REGULADORAS DE PERMISOS EN LOS DÍAS «PUENTE»

1. Concesión.—La concesión de permisos en los días «puente» se ajustarán en todo momento a las necesidades del servicio y no darán lugar, en ningún caso, a que se produzcan horas extraordinarias, se perjudique la buena marcha del trabajo o se retrasen aquellos cuya finalización tenga fecha pre-determinada.

2. Aprobación.—Oído el personal a través del Vocal del Jurado o del Enlace de la Sección, en su caso, los Jefes de Sección elaborarán un plan con cinco días de antelación como mínimo, quienes lo elevarán a su Jefe superior para su aprobación. Este plan será puesto en conocimiento de Secretaría Social o del Gerente del periódico, según proceda.

3. Características de los permisos en días «puente».—Los permisos en días «puente» son independientes de los casos previstos para la concesión de las licencias señaladas en el artículo 81 del presente Convenio y serán siempre retribuidos.

Anexo número 4

NORMAS REGULADORAS SOBRE CONCESION DE LICENCIAS

1. Permisos.

1.1. Petición de permisos.—Los permisos serán solicitados por escrito de la Secretaría Social o del Gerente del periódico a través del conducto jerárquico que corresponda.

1.2. Concesión de permisos legales.—Secretaría Social o el Gerente del periódico, en su caso, podrán conceder las licencias que se soliciten por boda, fallecimiento de padres, cónyuge, hijos, nietos y hermanos, en los términos señalados en el artículo 81 del presente Convenio.

Asimismo podrá conceder permiso retribuido cuando esté motivado en la realización de exámenes o en el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

1.3. Permisos legales de carácter urgente.—Los Jefes, según proceda, concederán indistintamente las licencias en aquellos casos de carácter urgente que le sean solicitadas previamente.

Cuando el interesado, por la urgencia del caso, no pueda obtener la licencia oportuna, según corresponda, justificará posteriormente ante la Secretaría Social o Gerente del periódico, en su caso, el motivo de la ausencia y la imposibilidad material de haber avisado.

1.4. Comunicación de la decisión.—La concesión o denegación de los permisos será comunicada a los interesados a través del conducto jerárquico.

2. Permisos de carácter voluntario.

El Gerente del periódico o la Secretaría Social, según el caso, resolverán las peticiones de permiso de hasta seis días de duración en cuanto a su concesión y sobre si debe tener carácter retribuido o no.

Concederán o denegarán los permisos de conformidad con los siguientes criterios:

Si las necesidades del trabajo lo permiten.

Si deberá o no ser sustituido.

Forma de sustitución.

Méritos del solicitante.

Motivos del permiso.

Frecuencia de los permisos de carácter voluntario concedidos al interesado, con estimación de las causas que los motivaron.

Si los permisos concedidos tuvieran una duración de más de cuatro días, la Secretaría Social o el Gerente del periódico informará de ello a la superioridad en el momento de su concesión.

3. Permisos de más de seis días.

El Gerente del periódico o, en su caso, Secretaría Social emitirán su informe-propuesta a la superioridad sobre los permisos solicitados de más de seis días de duración.

Recibido dicho informe-propuesta, la superioridad comunicará al Secretario social o al Gerente del periódico, según proceda, la decisión adoptada.

4. Autorización para ausentarse de la Empresa durante la jornada de trabajo.

Los Jefes podrán autorizar ausencias de la Empresa durante la jornada de trabajo de conformidad con las instrucciones establecidas al respecto.

Anexo número 5

NORMAS REGULADORAS DEL REGIMEN DE VACACIONES COMPENSATORIAS DE FIESTAS ABONABLES TRABAJADAS

Las presentes Normas tienen por objeto desarrollar el régimen de vacaciones compensatorias de fiestas abonables trabajadas y no percibidas, establecido en el artículo 80 del Convenio Colectivo.

1. Fiestas compensables.—Son fiestas compensables las que cada interesado haya trabajado. No se computarán, por tanto, las que no hayan sido trabajadas en razón de vacaciones, enfermedad o ausencia por cualquier otra causa. La Dirección podrá autorizar y aun ordenar que no trabajen en alguna fiesta aquellos operarios que por naturaleza de su tarea no sean necesarios en dichos días.

2. Anticipación.—Aunque con carácter general se establece que las vacaciones compensatorias se disfrutarán al año siguiente de las fiestas trabajadas, se podrán disfrutar dentro del mismo año a que correspondan siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Para quienes se conceda dicha anticipación, el período anual de compensación será el comprendido entre los meses de abril y de marzo de uno y otro año. Esta misma norma se seguirá en años sucesivos. La finalidad de esta norma es la de evitar una concentración excesiva en pocos meses.

Para quienes no soliciten la anticipación el período será el año natural siguiente al de las festividades trabajadas.

A quienes hayan anticipado las vacaciones compensatorias, la diferencia entre los días de vacaciones y las fiestas trabajadas se les compensará en el período siguiente. Esta compensación, en uno y otro sentido, se hará en dinero en caso de ceses, jubilación o fallecimiento.

3. Comunicación administrativa.—Los responsables de cada departamento o sección enviarán a la Secretaría Social o a la Gerencia, en su caso, después de cada fiesta, una relación del personal que haya trabajado ese día, indicando el carácter concreto de «vacaciones compensatorias».

4. Período de disfrute.—Aunque el citado artículo del Convenio establece que estos períodos adicionales de vacaciones serán disfrutados en los meses de enero a mayo o de octubre a diciembre, de acuerdo con las necesidades del servicio en aquellos casos en que convenga a la organización del trabajo se podrán disfrutar dichos días en verano, sumados o no a las vacaciones normales. Para esto se requerirá acuerdo entre ambas partes, sin que una de ellas pueda exigirlo a la otra.

5. Determinación de las fiestas.—Para determinar las fiestas compensables regirá el año natural.

Los días festivos compensables se determinarán de conformidad con el calendario laboral anual de la Delegación Provincial de Trabajo de la ciudad respectiva en donde radique el Centro y las Normas sobre abono de trabajo en días festivos de precepto contenidas en el artículo 65 del Convenio Colectivo.

Anexo número 6

NORMAS REGULADORAS DE LA SITUACION DEL PERSONAL EN «SERVICIO MILITAR»

1. Situación.—El personal que se incorpore al servicio militar pasará a la situación de excedencia en las mismas condiciones que señala el Reglamento Nacional de Trabajo en Prensa.

2. Asignación por servicio militar.—Durante el tiempo que comprenda el servicio militar obligatorio se devengará el 75 por 100 de la última retribución percibida antes de la incorporación a filas en función de la jornada establecida.

También percibirán esta asignación aquellos que presten su servicio en la instrucción pre militar superior (Milicias Universitarias), salvo el tiempo de prácticas como Sargento o Alférez de los Regimientos.

Quedan excluidos los que soliciten su incorporación voluntaria al servicio militar, así como los contratados con carácter de interinidad o eventualidad.

El importe de dicha asignación no sufrirá variación en ningún caso durante el período comprendido entre la incorporación a filas de un reemplazo y el siguiente.

Será abonada mensualmente, así como en las fechas de pago de las gratificaciones de 18 de Julio y Navidad, salvo aquellas que hayan sido percibidas íntegramente por aplicación del Reglamento Nacional de Trabajo en Prensa. No será abonada en la fecha de pago de la participación en beneficios.

Esta asignación no formará parte del salario, quedando acogida a todos los efectos al número 7 del artículo 4.º del Decreto 323/1962, de 15 de febrero. Asimismo estará exenta de cotización por Seguridad Social y Mutualismo Laboral.

El personal de nuevo ingreso deberá haber finalizado el período de prueba señalado por la Reglamentación Nacional de Trabajo en Prensa al grupo profesional a que pertenece para tener derecho al devengo económico señalado por servicio militar.

3. Carácter de esta asignación.—La asignación percibida durante el tiempo que comprenda el servicio militar se considera a cuenta de retribución a percibir una vez incorporado al trabajo.

Este anticipo se considerará saldado si después de la reincorporación ha transcurrido igual tiempo que duró la ausencia por dicho motivo.

En el supuesto de que no llegara a reincorporarse o que una vez incorporado causare baja sin haber transcurrido el tiempo equivalente al de su permanencia en filas quedará obligado a la devolución del importe que corresponda.

Anexo número 7

NORMAS REGULADORAS SOBRE «EXCEDENCIAS»

1. Clases de excedencias.—Las excedencias podrán ser voluntarias y forzosas.

En ningún caso estas excedencias tendrán derecho a sueldo o salario en tanto el trabajador no se incorpore a su servicio activo.

2. Excedencia voluntaria.—El personal de plantilla que cuente con un mínimo de cinco años de servicios podrá solicitar la excedencia, sin derecho alguno a efectos de antigüedad ni aumentos por años de servicio. Esta excedencia se concederá por una sola vez, y sin posibilidades de prórroga, por un período de tiempo no inferior a seis meses ni superior a un año. Serán concedidas o denegadas según las necesidades del servicio.

No se concederán aquellas excedencias que tengan por finalidad el poder prestar servicio en otras Empresas u Organismos privados.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto.

3. Solicitudes de excedencia voluntaria.—Las excedencias de concesión voluntaria serán solicitadas a la superioridad de la Empresa con un mes de antelación como mínimo a la fecha en que se desee disfrutar.

La dirección de la Empresa comunicará a la Secretaría Social o al Gerente del periódico, en su caso, la decisión adoptada con tiempo suficiente para que ésta pueda ser trasladada al interesado.

Las solicitudes de reintegro deberán formularse con un mes de antelación, por lo menos, a la fecha de finalización de la excedencia, volviendo automáticamente el interesado al puesto que ocupaba antes de quedar excedente.

4. Excedencia forzosa.—Dará lugar a excedencia forzosa cualquiera de las circunstancias que se señalan a continuación.

a) Enfermedad.

b) Nombramiento para cargo político cuando dicha designación haya de hacerse por Decreto u Orden ministerial.

c) Servicio militar

d) Matrimonio de la mujer.

e) Alumbramiento.

5. Enfermedad.—El personal que se encuentre en situación de baja por enfermedad o accidente pasará a la situación de excedencia forzosa transcurrido el período de dos años.

El personal que se encuentre en situación de baja por enfermedad o accidente percibirá una cantidad complementaria, consistente en la diferencia entre las remuneraciones líquidas que perciba en activo y la prestación que le corresponda de la Seguridad Social durante el período de incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional, abonándosele también todos los aumentos retributivos como si estuviera en activo.

Si concluido este período pasare a la situación de invalidez permanente —parcial o total— para la profesión habitual, se le abonará una ayuda complementaria sobre los subsidios concedidos por la Seguridad Social, para que en conjunto continúe percibiendo igual importe líquido que se correspondería en activo, teniendo en cuenta las prestaciones familiares, si tuviera derecho a ellas.

La cantidad que reciba, a tanto alzado, de la Seguridad Social al ser declarado en situación de incapacidad permanente total o parcial, o bien la pensión que le corresponda, si opta por ella, no será deducida de su retribución en el caso de que sea acoplado a otro puesto de trabajo más adecuado a sus condiciones físicas. En el caso de invalidez permanente absoluta, se reconocerá una pensión vitalicia, que consistirá en la diferencia entre el total de percibidos líquidos, considerando éstos como si estuviera en activo al finalizar el período de invalidez provisional y la pensión de la Seguridad Social. Concluido el tratamiento de recuperación, si el trabajador no estuviera en condiciones de incorporarse a su puesto de trabajo habitual, le serán aplicadas las normas sobre acoplamiento y retribución de personal con capacidad disminuida.

6. Nombramiento para cargo público.—El personal comprendido en este apartado pasará a la situación de excedencia forzosa por el tiempo que permanezca en el cargo que la determine. Terminado este período tendrá derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba cuando se produjo la excedencia, computándose a todos los efectos como antigüedad el tiempo de excedencia forzosa.

No obstante, se entenderá rescindido el contrato si no solicita su incorporación dentro del mes siguiente a la fecha en que cesó en el cargo correspondiente.

7. Excedencia por matrimonio de mujer trabajadora.—La mujer que contraiga matrimonio podrá solicitar excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a

tres, pudiendo, finalizado esto, reingresar en la Empresa a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

8. Excedencias por alumbramiento.—En caso de alumbramiento, la mujer podrá solicitar igualmente excedencia por un período mínimo de un año y máximo de tres, a contar desde que termine el descanso obligatorio por maternidad, para atender a la crianza y educación inicial de sus hijos, sin derecho a remuneración alguna.

Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. A estos efectos deberá comunicarse a la Dirección de la Empresa su propósito de solicitar dicha excedencia para el cómputo del plazo que se inicia. Terminado ésta, y dentro del mes siguiente, podrá solicitar el reingreso, debiendo ocupar la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

Anexo número 8

NORMAS REGULADORAS DE LA PENSION COMPLEMENTARIA DE JUBILACION

1. Reconocimiento.—El personal tendrá derecho al reconocimiento de la pensión complementaria si en el momento de obtener la prestación de vejez por la Mutualidad Laboral tiene sesenta y cinco años de edad y veinte años, como mínimo, de servicio en la Empresa.

2. Requerimiento de jubilación.—El personal con sesenta y cinco años de edad y treinta y cinco años de servicio podrá ser requerido por la Dirección de la Empresa para que solicite la jubilación. Si el interesado se negare a aceptar el requerimiento de jubilación que la Dirección de la Empresa le formule, perderá los beneficios que con arreglo a las presentes normas le correspondan.

La Empresa queda facultada para jubilar con la pensión máxima complementaria de jubilación al personal con sesenta y cinco años de edad sin que reúna ningún otro requisito.

En este último caso, el acuerdo de la Dirección de la Empresa será comunicado al Pleno del Jurado, y éste podrá solicitar su revisión de la Dirección.

3. Cuantía.—La cuantía de la pensión complementaria de jubilación será igual al importe de la diferencia entre el resultado de aplicar el porcentaje de pensión que corresponda, según años de servicio, al total de percibidos líquidos por todos los conceptos, excepto horas extraordinarias eventuales que perciba en el momento de la jubilación, y la prestación que por ese concepto le sea reconocida en la Mutualidad Laboral correspondiente.

Los porcentajes de pensión, según años de servicio, son los siguientes:

A veinte años de servicio, el 80 por 100.
A veintidós años de servicio, el 81,33 por 100.
A veintidós años de servicio, el 82,66 por 100.
A veintitres años de servicio, el 84 por 100.
A veinticuatro años de servicio, el 85,33 por 100.
A veinticinco años de servicio, el 86,66 por 100.
A veintiséis años de servicio, el 88 por 100.
A veintisiete años de servicio, el 89,33 por 100.
A veintiocho años de servicio, el 90,66 por 100.
A veintinueve años de servicio, el 92 por 100.
A treinta años de servicio, el 93,33 por 100.
A treinta y un años de servicio, el 94,66 por 100.
A treinta y dos años de servicio, el 96 por 100.
A treinta y tres años de servicio, el 97,33 por 100.
A treinta y cuatro años de servicio, el 98,66 por 100.
A treinta y cinco años de servicio, el 100 por 100.

La prestación que corresponderá será incrementada con el total importe de la prestación familiar que estuviese percibiendo al ser jubilado, sean cuales fueren los años de servicio.

4. Régimen de jubilación del personal con capacidad disminuida.—Se mantiene el régimen de jubilación del personal incapacitado para un trabajo normal, de conformidad con lo dispuesto en la norma 8.ª que figura en el anexo número 9.

5. Actualización de la pensión complementaria.—Las pensiones complementarias de jubilación serán revisadas siempre que se efectúe una elevación general de las retribuciones al personal de la Editorial.

Como consecuencia de dicho examen, se elevará la pensión complementaria de la Editorial en la cuantía necesaria para que la suma de dicha pensión y la de la Mutualidad no sea en ningún caso inferior a la cuantía resultante de aplicar los porcentajes que a continuación se fijan sobre la retribución líquida que percibirá el jubilado de estar en activo, calculada de conformidad con la categoría y quinquenios que tuviera reconocidos al causar baja en la Empresa. Los porcentajes que a continuación se señalan se determinan en función de los años de servicio hasta la fecha de jubilación. Son los siguientes:

Jubilado con veinte años de servicio, 84 por 100.
Jubilado con veintidós años de servicio, 85,06 por 100.
Jubilado con veintidós años de servicio, 86,13 por 100.
Jubilado con veintitres años de servicio, 87,20 por 100.
Jubilado con veinticuatro años de servicio, 88,26 por 100.

Jubilado con veinticinco años de servicio, 89,33 por 100.
Jubilado con veintiséis años de servicio, 90,40 por 100.
Jubilado con veintisiete años de servicio, 91,46 por 100.
Jubilado con veintiocho años de servicio, 92,53 por 100.
Jubilado con veintinueve años de servicio, 93,60 por 100.
Jubilado con treinta años de servicio, 94,66 por 100.
Jubilado con treinta y un años de servicio, 95,73 por 100.
Jubilado con treinta y dos años de servicio, 96,80 por 100.
Jubilado con treinta y tres años de servicio, 97,86 por 100.
Jubilado con treinta y cuatro años de servicio, 98,93 por 100.
Jubilado con treinta y cinco años de servicio, 99 por 100.

La prestación familiar con que fuese incrementada la pensión complementaria de jubilación no podrá ser elevada, aun cuando se lleve a efecto la referida elevación.

6. Pensión de jubilación del personal no comprendido en los casos anteriores.—Al personal no comprendido en los casos anteriores se le concederá una pensión complementaria por un importe de 2.000 pesetas mensuales, afectas a las pagas extras de 18 de Julio y Navidad. Con esta pensión queda compensada la que se venía percibiendo equivalente al último importe de la prestación familiar.

En ninguno de los casos la suma de las 2.000 pesetas de la pensión complementaria y la correspondiente a la Mutualidad Laboral podrá sobrepasar el 80 por 100 de percibidos líquidos por todos los conceptos, a excepción de las horas extraordinarias eventuales que le correspondan en la fecha de jubilación.

Anexo número 9

NORMAS SOBRE ACOPLAMIENTO Y RETRIBUCION DEL PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA

1. Declaración de capacidad disminuida.—La situación de «capacidad disminuida» puede ser declarada a petición del interesado o a iniciativa de la Superioridad de la Empresa.

1.1. Declaración a petición del interesado.—Para que sea declarada en situación de capacidad disminuida, a petición del interesado, será necesario:

a) Que el médico de cabecera o especialista, en su caso, del Seguro de Enfermedad o de Accidente declare, mediante informe, que al productor le sea necesario, para evitar un grave riesgo en su salud, dejar el puesto de trabajo que desempeña, la naturaleza de las funciones que puede realizar y si es previsible su recuperación.

b) Que el referido dictamen sea ratificado por el médico de la Empresa y que, a juicio de éste, la disminución de capacidad disminuida no haya nacido de causa contrada con anterioridad al ingreso del interesado en la Empresa ni sea consecuencia de actos culpables del mismo.

Si hubiese discrepancia entre ambos informes médicos o el interesado manifestase su disconformidad con el criterio del médico de la Empresa, se solicitará dictamen, que tendrá carácter decisivo, del Servicio de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo.

1.2. Declaración a iniciativa de la Superioridad de la Empresa.—Cuando la declaración de capacidad disminuida se inicie a instancia de la Superioridad de la Empresa, bastará con el informe favorable del médico de la Empresa. No obstante, si el interesado no estuviere de acuerdo con la decisión adoptada, podrá solicitar dictamen del Servicio de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo, que tendrá carácter decisivo.

En el caso de declaración en situación de capacidad disminuida a instancia de la Superioridad de la Empresa, la aceptación será también obligatoria, y la nueva situación se regirá por las presentes normas a efectos de acoplamiento, retribución, incompatibilidad, recuperación y jubilación.

2. Acoplamiento del personal con capacidad disminuida.—Declarada dicha situación, la Superioridad de la Empresa designará el nuevo puesto de trabajo que ha de ocupar el productor dentro de las disponibilidades y vacantes que existan en las diversas secciones y habida cuenta de la capacidad, aptitudes y conocimientos del interesado. La aceptación por éste será obligatoria, siempre que el referido puesto de trabajo reúna las condiciones señaladas por el dictamen del médico.

3. Retribución y jornada.—3.1. Si al ser declarada la disminución de capacidad el productor hubiese prestado servicios en la Empresa por un tiempo total inferior a ocho años, pasará a tener la categoría, jornada y sueldo que correspondan al nuevo puesto de trabajo, computándose como antigüedad en dicha categoría la del tiempo que haya trabajado en categorías iguales o superiores a la misma más, en su caso, el tiempo en que hubiese estado de excedencia forzosa por enfermedad.

Percibirá además un plus por la diferencia que exista, al declararse la disminución de capacidad, entre sus nuevos haberes y los correspondientes a su anterior categoría, enjugable con el 50 por 100 de los futuros aumentos en la nueva categoría, salvo por quinquenios, que no serán enjugables, y con el importe íntegro de los aumentos por ascenso. Este plus será computable para pagas extraordinarias y participación en beneficios, pero no para la liquidación de horas extraordinarias.

3.2. Si el interesado hubiese realizado servicio activos en la Empresa, al ser declarada la disminución de capacidad, durante ocho años al menos, sin llegar a quince, regirán las mismas normas que en el caso anterior, pero el plus no será enajugable en ningún aumento, cualquiera que sea la naturaleza de éste, salvo ascenso de categoría.

Del plus a que se refieren los párrafos anteriores se deducirá, en su caso, la pensión que el interesado reciba, dentro o fuera de la Empresa, por su disminución de capacidad.

3.3. Si los citados servicios activos hubiesen tenido una duración de quince años como mínimo, el interesado conservará, a todos los efectos—jornada, retribución, etc.—, su categoría anterior, si bien estará obligado a realizar todas las funciones propias de su nuevo puesto de trabajo y a someterse a la disciplina y régimen de trabajo correspondiente al mismo.

4. Incompatibilidades.—El trabajador que se halle disfrutando de los beneficios que las presentes normas le otorgan, no podrá ejercer fuera de la Empresa la profesión de que haya sido apartado ni realizar trabajo o funciones propias de dicha profesión. El incumplimiento de esta prohibición tendrá el carácter de falta muy grave.

5. Recuperación de capacidad.—El personal con capacidad disminuida será revisado médicamente a petición del interesado o por prescripción del médico de la Empresa. Si el productor discrepase del dictamen del médico de la Empresa, será sometido a reconocimiento del Servicio de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo, cuyo fallo será decisivo.

En caso de ser declarada la recuperación física del productor, éste pasará a ocupar la vacante primera que se produzca en su categoría anterior y se le computará en ésta, a efectos de antigüedad, el tiempo en que estuvo con capacidad disminuida.

Si se negase a someterse a revisión médica o, declarada la recuperación, no quisiese volver al puesto que se le designe en su categoría anterior, perderá los derechos que estas normas otorgan y pasará a percibir la retribución que corresponda al trabajo que efectivamente realice.

6. Jubilación.—El productor con capacidad disminuida en edad de jubilación que se halle beneficiándose de las presentes normas podrá ser requerido en todo momento por la superioridad de la Empresa para que solicite su jubilación.

Recibido el requerimiento de la superioridad de la Empresa y concedida la jubilación por la Mutualidad respectiva, el interesado percibirá de la empresa una pensión vitalicia igual a la diferencia entre la pensión que reciba de la Mutualidad y sus ingresos fijos en la Empresa, por todos los conceptos, en el día en que le sea concedida la jubilación, incluidas las pagas extraordinarias y participación en beneficios, protección familiar, premios a la antigüedad, exclusión hecha, en todo caso, de las remuneraciones por horas extraordinarias o que, cualquiera que sea su carácter o designación, correspondan a trabajos realizados fuera de su jornada.

Si el interesado percibiese subsidio de cualquier naturaleza y cualquiera que sea su denominación, dentro o fuera de la Empresa, dichos importes serán deducidos de la pensión asignada por ésta. El personal jubilado que recibe pensión contrae con ella la obligación de informar sin demora a la Secretaría Social o a la Gerencia del periódico, según proceda, la existencia, en su caso, de tales subsidios o plus familiar, y el incumplimiento de esta obligación originará la pérdida del derecho a percibir la pensión de nuestra Empresa.

Salvo en las situaciones citadas, la pensión no tendrá alteración en su cuantía, ni aun en el caso de que se altere la situación familiar que daba lugar al devengo del plus familiar en la fecha en que fue concedida la jubilación.

El productor con capacidad disminuida y en edad de jubilación que se halle beneficiándose de las presentes normas y se niegue a aceptar el requerimiento de jubilación que la superioridad de la Empresa le formule, perderá los derechos que estas normas le otorgan y pasará a percibir la retribución que corresponda al trabajo que efectivamente realice.

Anexo número 10

NORMAS REGULADORAS DE LAS PENSIONES COMPLEMENTARIAS DE VIJUEZ Y ORFANDAD

De conformidad con las normas contenidas en el régimen transitorio de Seguridad Social, de fecha 1 de abril de 1968, las pensiones complementarias de viudedad y orfandad se han venido calculando sobre el 150 por 100 de las prestaciones otorgadas por el Mutualismo Laboral.

A partir de las disposiciones legales por las que se establece un nuevo sistema de financiación y de perfección de la acción protectora del régimen general de la Seguridad Social, dichas prestaciones son revisadas periódicamente y elevadas todos los años al ser adaptadas las cotizaciones de manera ponderada y gradual a los salarios reales.

Las presentes normas tienen por objeto adecuar nuestro régimen interno de viudedad y orfandad a las disposiciones vigentes en esta materia. Su aplicación no supondrá, en su conjunto, un mayor costo global que el que representa el régimen anterior.

1. Fondo para fines de Seguridad Social.—Se mantiene el Fondo para fines de Seguridad Social establecido en el artículo 35 del Convenio Colectivo del año 1963. Estará constituido

por la aportación exclusiva de la Empresa, equivalente a un 5 por 100 de las bases tarifadas de cotización al Mutualismo Laboral.

Este Fondo no se plasma en institución ni aparato administrativo funcional alguno.

2. Reconocimiento.—Tendrán derecho a causar las pensiones de viudedad y orfandad, con cargo a dicho Fondo, todo el personal de «La Editorial Católica, S. A.», por el que se cotiza en el Mutualismo Laboral, incluidos los que tengan suscrito contrato de individual y altos cargos.

No perderán este derecho los que cesen definitivamente en la Empresa por jubilación, invalidez, incapacidad permanente total y absoluta para todo trabajo producido por accidente de trabajo o enfermedad profesional, o bien por cancelación del plazo de la excedencia por enfermedad.

3. Requisitos.—Tendrán derecho a la prestación de viudedad y orfandad quienes las tengan reconocidas en el Mutualismo Laboral correspondiente.

4. Excepciones.—No obstante lo dispuesto en el número anterior, las pensiones se otorgarán a quienes no las tuvieren reconocidas en razón de no tener cubierto el período de carencia. Asimismo se concederán a quienes no las tuvieren reconocida por no haber contraído matrimonio antes de los sesenta años de edad y con dos de antelación, como mínimo, a la fecha de fallecimiento.

5. Pensión a favor de otros familiares.—Causarán una pensión por igual importe que la de viudedad los trabajadores solteros con padres sexagenarios o incapacitados de manera permanente y absoluta para todo trabajo por los que se perciba Plus Familiar en la fecha de fallecimiento o le fuera reconocida pensión por el Mutualismo Laboral.

6. Fallecidos con ocasión o como consecuencia de accidente de trabajo.—También causarán derecho a dichas prestaciones los fallecidos con ocasión o como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

7. Cuantía.—La cuantía de las pensiones complementarias de viudedad y orfandad será igual al importe de la diferencia entre las que por estos conceptos le sea reconocida por el Mutualismo Laboral correspondiente o le hubiera correspondido en los supuestos contemplados en los números 4 y 6, y los porcentajes que se señalan a continuación, sobre los percibidos líquidos del causante en la fecha de su fallecimiento:

Viuda sin hijo,	60 por 100.
Viuda con un hijo,	75 por 100.
Viuda con dos hijos,	80 por 100.
Viuda con tres o más hijos,	100 por 100.

Para el cálculo de los percibidos líquidos sobre los que giran dichos porcentajes se incluirán todos los conceptos retributivos, a excepción de las horas extraordinarias eventuales, pluses de libre disposición, dedicación exclusiva y dedicación especial.

8. Actualización.—Las pensiones complementarias de viudedad y orfandad serán revisadas siempre que se produzca una elevación general de retribuciones para el personal de la «Editorial Católica, S. A.»

Como consecuencia de dicha revisión, se elevará la pensión complementaria de la Editorial en la cuantía necesaria para que la suma de dicha pensión y la de la Mutualidad no sea en ningún caso inferior a la cuantía resultante de aplicar los porcentajes que a continuación se fijan sobre la retribución líquida que percibiría el causante en dicho momento de la revisión, calculada de conformidad con la categoría y plus de antigüedad que tuviera reconocidos al fallecimiento.

Los porcentajes, según las situaciones contempladas en el número 7, son los siguientes:

Viuda sin hijos,	48 por 100.
Viuda con un hijo,	60 por 100.
Viuda con dos hijos,	72 por 100.
Viuda con tres o más hijos,	80 por 100.

9. Prestaciones con ocasión o como consecuencia de accidente de trabajo.—Las prestaciones de las viudas y huérfanos de fallecidos con ocasión o como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional serán calculadas sobre la pensión que le hubiere correspondido en el Mutualismo Laboral.

10. Modificaciones, suspensión y extinción.—Salvo lo que se oponga a lo dispuesto por estas Normas, las prestaciones establecidas serán modificadas, extinguidas o suspendidas por las mismas causas y en idénticos términos que los señalados para las prestaciones de igual naturaleza por los Estatutos de las Mutualidades Laborales de Prensa y de Periodistas vigentes.

Todos aquellos aspectos de las prestaciones no regulados por las presentes Normas se regirán por lo dispuesto en el texto articulado I de la Ley de Bases de la Seguridad Social y disposiciones complementarias.

Si fuesen modificadas en el futuro las disposiciones legales que regulan la Seguridad Social, se considerarán vigentes las actuales a los efectos de este texto y muy especial respecto a la cuantía de las prestaciones.

11. Aplicación.—Las presentes Normas serán de aplicación para las pensiones causadas a partir del 21 de noviembre de 1973.

La cuantía de las pensiones causadas con anterioridad a dicha fecha no sufrirá modificación alguna.

Anexo número 11

NORMAS REGULADORAS DE CONCESION DEL PREMIO DE ANTIGÜEDAD

1. **Concesión del premio de antigüedad.**—El personal con una antigüedad en la Empresa superior a cinco años percibirá un dividendo igual al que perciban las acciones, al atribuir a todo trabajador los derechos económicos a un número de acciones de la serie C, de 500 pesetas, determinado por los años de servicio según la escala siguiente:

- Seis años de servicio, dividendo de una acción.
- Diez años de servicio, dividendo de cinco acciones.
- Quince años de servicio, dividendo de 10 acciones.
- Veinte años de servicio, dividendo de 20 acciones.
- Veinticinco años de servicio, dividendo de 30 acciones.
- Treinta años de servicio, dividendo de 40 acciones.
- Treinta y cinco años de servicio, dividendo de 50 acciones.
- Cuarenta años de servicio, dividendo de 60 acciones.

2. **Percepción.**—El derecho a este percibo se concede mientras se encuentre prestando servicio activo o en situación de baja por invalidez o jubilación.

3. **Cuantía.**—La cuantía variará según los resultados económicos que en cada ejercicio se obtengan, en la misma medida y cuantía en que pueda variar para los accionistas.

4. **Personal con jornada reducida.**—Para el personal cuya jornada habitual no exceda de cuatro horas, la cuantía de su percepción ascenderá a la mitad de lo que le corresponda según la escala señalada en la norma número 1.

5. **Adjudicación de acciones.**—En el caso de que el Consejo de Administración acuerde la adjudicación de acciones al personal que cumpla sus bodas de plata en la Empresa, esta concesión sustituirá al percibo del Premio de Antigüedad en igual cuantía que la del dividendo de las acciones adjudicadas, así como el del premio establecido en el artículo 83 del vigente Reglamento Nacional de Trabajo en Prensa.

El personal beneficiado en la adjudicación de dichas acciones seguirá percibiendo el Premio de Antigüedad por la diferencia entre el dividendo de las acciones concedidas y la cantidad que le correspondiera de acuerdo con la escala señalada en la norma número 1.

No obstante, si el personal que al cumplir los veinte años de servicio en la Empresa optara por recibir el premio que le concede el artículo 83 del vigente Reglamento de Trabajo en Prensa, en lugar de acogerse al régimen de acciones al cumplir las bodas de plata, continuará percibiendo el Premio de Antigüedad de acuerdo con la escala señalada en el número 1 de las presentes Normas.

MINISTERIO DE INDUSTRIA

12367

RESOLUCION de la Dirección General de Minas e Industrias de la Construcción por la que se hace pública la inscripción de la petición presentada por el Instituto Geológico y Minero de España, para la declaración de una zona de reserva provisional a favor del Estado para investigación de toda clase de sustancias minerales, exceptuados los hidrocarburos fluidos, en el área que se indica, comprendida en la provincia de Málaga.

En aplicación de lo dispuesto por el artículo 9.1, de la Ley de Minas 22/1973, de 21 de julio, se hace público que por esta Dirección General de Minas e Industrias de la Construcción se

ha practicado en el Libro-Registro, la inscripción número 21, correspondiente a la petición presentada, el día 22 de abril de 1974, por el Instituto Geológico y Minero de España para la declaración de una zona de reserva provisional a favor del Estado, para la investigación de toda clase de sustancias minerales, exceptuados los hidrocarburos fluidos, denominada «Ampliación a Málaga», comprendida en la provincia de Málaga, cuyo perímetro definido por coordenadas geográficas se designa a continuación:

Se toma como punto de partida el de intersección del meridiano 1.º 40' Oeste con el paralelo 36º 25' Norte, que corresponde al vértice número 1 del perímetro que seguidamente se señala.

Área formada por arcos de meridianos, referidos al de Madrid y de paralelos, determinados por la unión de los siguientes vértices, expresados en grados sexagesimales:

	Longitud	Latitud
Vértice 1	1.º 40' Oeste	36º 25' Norte
Vértice 2	1.º 40' Oeste	36º 35' Norte
Vértice 3	1.º 30' Oeste	36º 35' Norte
Vértice 4	1.º 30' Oeste	36º 25' Norte

La superficie es de 900 cuadrículas mineras. Madrid, 30 de abril de 1974.—El Director general, José María Oliveros Rives.

MINISTERIO DEL AIRE

12368

RESOLUCION de la Jefatura de Propiedades y Patrimonio de la Tercera Región Aérea por la que se señalan fechas para el levantamiento de actas previas a la ocupación de los terrenos que se citan.

Declarados de utilidad pública y urgencia a efectos de expropiación de los terrenos comprendidos en el expediente de «Expropiación de terrenos y obstáculos en el área de aproximación de la cabecera 24-L, en el Aeropuerto de Palma de Mallorca», por hallarse incluidos en el Plan de Desarrollo Económico y Social, de acuerdo con el apartado b) del artículo 42 del Decreto 1541/1972, de 15 de junio, se comunica por el presente que, a tenor de lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954 y por las autoridades correspondientes, se procederá al levantamiento de las actas previas a la ocupación de las fincas sitas en el término municipal de Palma de Mallorca, propiedad de los señores que figuran en la relación adjunta, cuyo acto tendrá lugar los días 9 y 10 de julio próximo, a las nueve horas treinta minutos, en el Aeropuerto de Palma de Mallorca (Jefatura del Aeropuerto), sin perjuicio de trasladarse a las fincas afectadas.

Lo que se pone en conocimiento de los propietarios o titulares de derechos afectados por dicha expropiación, al objeto de que concurran a dicho lugar en los días y horas señalados, pudiendo acudir personal o por mandato y requerir a su costa, si lo desean, la presencia de Perito o Notario.

Lo que se comunica para general conocimiento de los interesados.

Zaragoza, 17 de junio de 1974.—El Jefe de Propiedades y Patrimonio, José Ignacio Toledo Matión.—2.679-D.

RELACION QUE SE CITA

Número de parcela	Propietario	Término municipal	Superficie m ²	Se expropia	Fecha de levantamiento del acta previa
1	D. Jerónimo Mas	Palma de Mallorca.	653,00	Parcialmente, 2 molinos y 1.ª planta de un edificio.	Día 9 julio, 9,30 h.
2	D. Bernardo Nadal	Palma de Mallorca.	—	Molino	Día 9 julio, 9,30 h.
3	D. Guillermo Mut Serra	Palma de Mallorca.	—	Molino	Día 9 julio, 9,30 h.
4	D. Guillermo Mut Serra	Palma de Mallorca.	3.080,00	Parcialmente y molino	Día 9 julio, 9,30 h.
5	D. Matías Salvá Cardell	Palma de Mallorca.	3.125,70	Parcialmente y molino	Día 9 julio, 9,30 h.
6	D.ª Antonia Cirer Pol	Palma de Mallorca.	42,00	Parcialmente y molino	Día 9 julio, 9,30 h.
7	D. Guillermo Mut Serra	Palma de Mallorca.	5.827,28	Totalmente y molino	Día 10 julio, 9,30 h.
8	D. Sebastián Vich	Palma de Mallorca.	—	Molino	Día 10 julio, 9,30 h.
9	D. Guillermo Salvá Cardell	Palma de Mallorca.	—	2 molinos y 1 árbol	Día 10 julio, 9,30 h.
10	D. Bernardo Jaume Freu	Palma de Mallorca.	—	Molino	Día 10 julio, 9,30 h.
11	D. Juan Pou Sastre	Palma de Mallorca.	—	Molino	Día 10 julio, 9,30 h.
12	D.ª Isabel Mutet Oliver	Palma de Mallorca.	517,25	Parcialmente	Día 10 julio, 9,30 h.