

6678 RESOLUCION de 11 de marzo de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del VIII Convenio Colectivo de «Promotora de Informaciones, Sociedad Anónima» (PRISA), de ámbito nacional.

Visto el texto del VIII Convenio Colectivo de «Promotora de Informaciones, Sociedad Anónima» (PRISA), de ámbito nacional, suscrito por las representaciones de la Dirección de la Empresa y de los trabajadores el 20 de febrero de 1985, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º y concordantes del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General.

Segundo.-Remitir el texto original del citado Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 11 de marzo de 1985.-El Director general, Francisco José García Zapata.

VIII CONVENIO COLECTIVO PROMOTORA DE INFORMACIONES, S.A. (PRISA)

Suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ambito territorial

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo de Promotora de Informaciones, S.A. (PRISA), en territorio nacional, constituidos y que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de su vigencia.

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

Artículo 2. Ambito personal

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal que presta sus servicios en la Empresa mediante contrato laboral, cualquiera que sea su modalidad.

Quedan expresamente excluidos:

- a) Quienes desempeñen funciones de alto consejo, alta dirección y alto gobierno.
b) Profesionales liberales vinculados por contratos antes de prestados de servicios.
c) Asesores.
d) Los correspondientes y colaboradores que tengan formalizado un contrato civil con la Empresa cuando se excluye la relación laboral.
e) Los colaboradores a la prensa y los que no mantengan una relación establecida con la Empresa.
f) Las agencias comerciales o publicitarias que trabajen para PRISA, con la finalidad de representar a otras Empresas dedicadas a igual o diferente actividad.
g) El personal perteneciente a Empresas concionales de servicios que tengan formalizado un contrato civil de prestación de servicios con PRISA.

Artículo 3. Ambito funcional

Las normas de este Convenio afectarán a todos aquellos trabajos de la Empresa encuadrados en Prensa, entendiéndose por tales los que tengan relación directa o indirecta con la edición o impresión de sus publicaciones, sean o no diarias, de información general y actualidad, a excepción de las actividades de gestión, técnica y profesionales.

Artículo 4. Amplitud temporal

La vigencia de este Convenio será de un año, a partir del 1º de enero de 1986, con independencia de la fecha en que, una vez homologado por la Autoridad Laboral, sea publicado oficialmente.

Artículo 5. Prórroga

Al cumplir la fecha de su vencimiento, y en el caso de que no mediara convenio extendido por cualquiera de las partes con, al menos, tres meses de antelación a su duración, este Convenio se considerará prorrogado, en su propio término, de año en año, conforme al apartado segundo del artículo 96 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Revisión

Básicamente suficiente será que cualquiera de las representaciones que son parte en el Convenio pueda pedir la revisión del mismo en el momento de que, por disposiciones legales de carácter índole y en rango superior, se establezcan mejoras o prestaciones a las condiciones establecidas en estas normas, contempladas en su conjunto y en conjunto anual.

En el supuesto de que en el transcurso del primer semestre de 1985 el índice de precios al consumo que publique el INE supere el 5,5%, los salarios se incrementarán automáticamente en la proporción entre dicho IPC y el 5,5% mencionado. Esta revisión semestral, en el caso de producirse, no formará parte del módulo de cálculo de los futuros incrementos salariales.

Artículo 7. Actualización

Las mejoras económicas de todo índole que figuren en el presente Convenio serán compensadas o abonadas con los aumentos retributivos que, directos o indirectamente y cualquiera que sea su carácter, por disposición legal se establezca, sólo en el caso de que las variaciones económicas, contempladas globalmente y en conjunto anual, resulten más favorables a las prestaciones que la ley establece en este Convenio. Todo ello sin perjuicio de las excepciones contempladas anteriormente en el Capítulo II.

Artículo 8. Asistencia

La asistencia del Convenio se realizará por escrito, en el plazo determinado en el artículo 9, y la negociación con el procedimiento legalmente establecido.

En las deliberaciones se prolongarán por plazo que exceda de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado provisionalmente hasta finalizar la negociación. Sin perjuicio de ello, el nuevo Convenio habrá de tener efectos retroactivos al momento de su firma, en el caso de que las negociaciones mencionadas sobrepasaran los plazos previstos.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad

Las representaciones convienen que, siendo la presente un todo organismo industrial, considerarán el presente Convenio nulo y sin efecto alguno, en el supuesto de que por las Autoridades Administrativas competentes no fuera aprobado algún pacto fundamental a su vez de cualquiera de las partes, con lo que quedará desvirtuado el contenido del Convenio.

Artículo 10. Normas superiores

En lo no previsto por esta norma regirán, con carácter supletorio, la Ordenación Laboral de Trabajo en Prensa y demás disposiciones legales de superior rango. Se constituye una comisión de trabajo de carácter técnico, cuya composición será paritaria, con un máximo de cuatro miembros, que deberá emitir un informe sobre la concurrencia de normas laborales. Este informe deberá ser tratado por la Comisión Paritaria del Convenio prevista en el artículo 77 del mismo.

En todo caso, las normas que se aprueben, en el caso específico de las excepciones, serán las establecidas por el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II

Organización del trabajo

SECCION PRIMERA: Condiciones generales

Artículo 11. Principio general

La organización práctica del trabajo y la atención de funciones se facultan exclusiva de la Dirección de la Empresa, quien se obliga a llevar a cabo de tal forma que mediante esto se concilien las finalidades propuestas con la consecución del personal.

En forma de la autoridad contenida a la representación legal de la Empresa, el Comité de Empresa tendrá atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propositiva en las materias relacionadas con la organización y racionalización del trabajo, obteniendo presencia íntegra en la Empresa con carácter previo a la ejecución de las decisiones que esta adopte en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, todo ello sin perjuicio de las normas legales que le son de aplicación.

Artículo 12. Condiciones de trabajo

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

En todos los supuestos habrán de respetarse las normas e instrucciones sobre seguridad e higiene en el trabajo, y muy especialmente aquellas que afectan a la integridad personal de los trabajadores mediante el cumplimiento de normas y el funcionamiento de maquinaria e instalaciones, debiéndose adoptar siempre las protecciones y elementos de seguridad previstos legalmente.

Artículo 13. Condiciones asignadas

Todo trabajador de PRISA está obligado a seguir cuantas órdenes y operaciones le ordenen sus superiores dentro de las funciones generales propias de su correspondiente profesión o encuadradas en el ámbito de la Prensa especificado en el artículo 3, en el supuesto de su asignación a una plantilla o turno determinado que tengan encomendada una publicación o publicaciones concretas.

Al objeto de cumplir dentro de la Empresa la obligación establecida en el párrafo anterior, la Comisión Paritaria habrá de establecer una definitiva concreción de las plantas de trabajo existentes.

SECCION SEGUNDA: Jornada y horario

Artículo 14. Jornada

La jornada, para todo el personal afectado por este Convenio, será de 36 horas semanales, en perjuicio de la que resulte el personal sujeto a prolongación de jornada, conforme a lo previsto en el artículo 53 del mismo.

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

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

En cada departamento se determinará el sistema más conforme con los deseos del personal y las necesidades del servicio, priorizando que los días de liberación sean los mejores.

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

Artículo 15. Horario

Los horarios de trabajo de los diferentes turnos fijos y variables, adaptados a las necesidades de la producción y los servicios, serán los vigentes al 1.º de enero de 1985 durante el tiempo de vigencia de este Convenio.

No obstante lo anterior, si existieran causas excepcionales o de carácter extraordinario que obligaran a ello, la Empresa quedará facultada para adelantar o retrasar hasta dos horas el comienzo de los horarios en vigor, por una sola vez durante la vigencia de este convenio. El cambio de día horario de trabajo podrá hacerse siempre en Dirección Técnica durante los turnos de vacaciones.

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

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

Artículo 16. Asistencia

Las horas de entrada y salida del trabajo se establecerán en partes, con independencia de cinco minutos en los períodos.

Todo el personal estará obligado a llegar en los minutos y salidas del trabajo.

El personal administrativo que realiza jornada partida podrá disfrutar el horario flexible de hasta 30 minutos en el día de la mañana, quedando remunerado en el mismo día.

El personal administrativo que realiza jornada continuada podrá acceder a una flexibilidad de horario de entrada de treinta horas, siempre en este caso, y por carácter general, la recuperación del tiempo se realizará en módulos de dos horas. En ningún caso se abonarán horas extraordinarias en tanto existe tiempo pendiente de recuperación por este horario flexible.

La posibilidad de acceder a estos sistemas de horario flexible y la forma de recuperación necesaria, aprobación del superior inmediato y demás a seguir, en todo caso, la concretará el personal de los puestos de trabajo.

Al igual que se establece en el artículo 14, relativo a festivos, en caso de discrepancia el trabajador podrá recurrir ante la Dirección de la Empresa, cuya decisión será inapelable.

Artículo 17

Dadas las características del trabajo periodístico, que obliga a su terminación, todos los trabajadores de la Empresa se comprometen a prolongar su trabajo el tiempo que sea imprescindible para finalizar la edición, tirada y maquetado de las publicaciones diarias y sus suplementos, que forma parte de PRISA. En caso de roturas y excepcional necesidad, ambas partes aceptan la realización de dicha prolongación por delante de la jornada, informándose de ello al Comité de Empresa.

Las horas de correo se corresponden al cargo de que pueden distribuirse las cargas resultantes. El jefe en funciones cuantificará el número de trabajadores necesarios para efectuar el correo e irán correspondiendo. Los trabajadores se pondrán de acuerdo en cuáles de ellos deberán prolongar su jornada de trabajo que día. Caso de no llegar a un acuerdo entre los mismos, a los efectos de funciones designará los trabajadores que tengan que quedarse, efectuando la selección de manera rotatoria.

El tiempo de trabajo prolongado se abonará según el valor que resulta de multiplicar por 1,1 las horas previstas para las horas extraordinarias en la tabla que figura en el artículo 52 del presente convenio.

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

Artículo 18. Régimen de la Redacción

Dadas las especiales características del trabajo de los periodistas, el settlemento de turnos, horarios, tareas y control de entregas se en la exclusiva competencia del Director de la publicación.

No obstante la naturaleza de profesión periodística, se considerará un horario normal el que, cada miembro de la Redacción tendrá asignado un horario básico, que es aquel en el que normalmente presta sus servicios. Los redactores que tengan reconocida la propia disposición, además de los com-

dos que tienen asignados, estarán a disposición de la Dirección en todo momento para cuantificar datos informativos de carácter eventual.

El número máximo de horas de trabajo será de 36 a la semana. Los sucesos sobre este cifra, motivados por necesidades informativas o de edición, darán derecho a recuperación. Si existieran causas justificadas que obligaran a ello, la Dirección podrá adelantar o retrasar hasta las horas al comienzo de los horarios básicos del personal de Redacción por una sola vez durante la vigencia del presente convenio, teniendo en cuenta el informe previo del Comité de Empresa, que no será vinculante.

SECCIÓN TERCERA: Productividad

Artículo 19. Control de productividad
Los responsables de la organización técnica de la Empresa son los encargados de controlar la producción en función de las tareas encomendadas a cada uno de los trabajadores.

Artículo 20. Correcciones
Se evaluarán las siguientes producciones según la capacidad para tener acceso a esta categoría:
800 líneas = 20.000 matices/hora, con manecador.
500 líneas = 18.000 matices/hora sin manecador.

Cuando exista una vacante, tendrán preferencia los titulados. Se requerirá a los candidatos que desearan tener conocimientos tipográficos e integrados, en forma de curso de la gráfica, y describan la producción expresada.

Artículo 21. Teclados
Para tener acceso a la categoría de Oficial 1º de Teclados se exigirá la siguiente cantidad potencial de producción:
11.990 pulsaciones/hora o 243,75 líneas/hora, con un 3% de errores.

El examen consistirá en una prueba en donde se cometan errores típicos, pero a través de la cual puedan conocerse al candidato conocimientos tipográficos e integrados. Las correcciones de pantalla quedarán asimiladas a los teclados a efectos de categoría.

Artículo 22. Montadoras
Para tener acceso a la categoría de Oficial 2º Montador se exigirá poseer capacidad suficiente como demostrada para montar siete páginas en seis líneas.
La categoría de Oficial 2º Montador se reservará para aquellas personas de la plantilla de la Empresa que no hubieran podido superar las pruebas de aptitud anteriores, pero que merezcan la consideración de categoría de Oficial 2º Montador, para ejercer las mismas especialidades mediante su práctica profesional. Se entenderá por capacidad suficiente la aptitud de montar cinco páginas en seis líneas.

Artículo 23. Beneficio del turno de cierre
Se entiende por beneficio de cierre la terminación del período diario antes de la jornada laboral que establece la Ordenanza Laboral del Trabajo en Prensa y sin mena de la misma, y es consecuencia con el "espíritu de cierre" de los trabajadores.

El primer cierre en el turno se produce en cada sección cuando finalizan en las mismas las tareas de la primera edición. El segundo cierre se entiende efectuado cuando el primer ejemplo impreso es revisado y autorizado por el responsable de Redacción para su distribución.

Los distintos turnos se correspondrán al objeto de que pueda ser distribuido los cargos correspondientemente. El beneficio de cierre quedará para su aplicación conforme a la apreciación de los regímenes que directamente regularán el beneficio de los turnos según la marcha de la producción en las distintas secciones, de modo que los beneficios otorgados fueran de las prestaciones posibles.

Excepcionalmente, el turno hasta las 3.15 horas cubrirá ese horario cuando las necesidades de la información y de la producción lo precisen.

Una vez terminado dicho trabajo, todos los trabajadores dejarán las máquinas en perfecto estado de funcionamiento dentro de su competencia.

En Rotativas se aplicará el beneficio del turno de cierre a la finalización de la tirada de la última edición, dejando las máquinas en perfectas condiciones de funcionamiento e impresas dentro de su competencia.

CAPÍTULO III
Régimen de personal

SECCIÓN PRIMERA: Substitución de ingresos

Artículo 24
Corresponde a Promotora de Informaciones, S.A., con carácter exclusivo, la admisión e ingreso del personal a través de la contratación externa, sin perjuicio de que se cumplan las disposiciones legales sobre empleo.

No obstante lo anterior, para la cobertura de plazas vacantes que afecten hasta veinte puestos de trabajo, de 3º inclusivo, se efectuará, como regla general, el oportuno concurso interno, de acuerdo con el artículo 33. Si en el supuesto de que no resultaran convenientes para el procedimiento aludido o existieran razones de aumento de plantilla, se llevará a cabo la contratación de personal externo, previo conocimiento del Comité de Empresa, quien podrá proponer a los candidatos que consideren oportunos, funcionalmente y respetando las disposiciones a que alude el apartado primero de este artículo.

En los supuestos de que la Empresa crea la necesidad de pruebas profesionales para juzgar la aptitud de un candidato al ingreso en PRISA, se procederá a constituir un Tribunal compuesto por dos representantes de la Dirección afectada y dos vocales de igual o superior categoría de la vacante o puesto de nueva creación que haya de probarse, elegidos por la Empresa a propuesta en terna por el Comité de Empresa. Las puntuaciones sobre los exámenes efectuados se entenderán por escrito por cada uno de los componentes y se hallará la media aritmética de las mismas para determinar el resultado final, no obstante lo cual, para declarar la cualificación de "apto", el candidato habrá de haber obtenido, al menos, el aprobado de un representante de la Dirección y un vocal de los propuestos por el Comité de Empresa.

En los casos de ingresos laborales de eventuales e internos se procederá a someter a los candidatos de todas las pruebas establecidas para los trabajadores de plantilla y se comunicará a los interesados el resultado con vistas a las expectativas que pudieran existir posteriormente respecto de su línea en la Empresa. Si por las razones que fueren se decidiera ampliar el número de plazas establecidas en PRISA, pasarán automáticamente a ser trabajadores fijos en plantilla, sin necesidad de realizar un nuevo examen.

La cobertura de puestos de trabajo en la Redacción y contratación del personal periodístico es competencia exclusiva del Director de la Publicación.

A fin de que los trabajadores de plantilla puedan estar enterados de la convocatoria de plazas por el ingreso, estos deberán ser anunciadas por el Servicio de Personal en las mismas condiciones de publicidad que los concursos-oposición internos.

SECCIÓN SEGUNDA: Proceso de selección

Artículo 25
De acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia, se facultará al Director de la Empresa todo lo concerniente a la elección de condiciones e pruebas que hayan de seguir el personal de nuevo ingreso. En lo relativo a las pruebas profesionales se estará a lo dispuesto en el apartado 3º del artículo 24 de este Convenio. Para su más exacto cumplimiento, el procedimiento a seguir en la realización de esta clase de pruebas será el siguiente:

1. El temario del examen y criterios de valoración serán producidos por la Dirección afectada a la Gerencia, quien, si estuviera conforme con el mismo, lo custodiara hasta el momento del acto de examen.

El temario y criterios de valoración se harán en función de la descripción hecha del puesto de que se trate, ajustándose a lo acordado en los convenios de turno respectivos.
2. Inmediatamente antes de proceder al acto de examen, el Tribunal previsto en el citado artículo 24, apartado 3º, se reunirá, obrando el secretario que ostente el turno, del que en aquel momento se hará entrega al Tribunal. Este procederá al examen, teniendo los resultados y levantando acta de todo lo actuado, de la que se hará entrega al Servicio de Personal, quien actuará de secretario.

SECCIÓN TERCERA: Contratación y período de prueba

Artículo 27
Toda persona que sea admitida para trabajar en Promotora de Informaciones S.A., tendrá un contrato de trabajo donde se recojan los requisitos exigidos por la Ley para los contratos escritos.

Por lo que respecta a los contratos de aprendizaje e formación y los de trabajo en prácticas se formalizarán por escrito y la Empresa se ajustará a lo previsto en el Art. 11 del Estatuto de los Trabajadores o disposiciones legales que lo modifiquen o sustituyan.

La duración del tiempo de aprendizaje o formación y del trabajo en prácticas en el Estatuto por la Ley, sin embargo la Empresa, en los supuestos que la considerara procedente, podrá acordar dicho tiempo. No obstante lo anterior, la duración máxima de las prácticas sin trabajo en prácticas en la Redacción no superará, en ningún caso, los dos años, computándose a estos efectos el período de escasez o de suspensión de contrato conforme al Art. 33 del presente Convenio. Estos contratos se formalizarán por un período de un año, pudiéndose prorrogar hasta el límite antes indicado, en que cederán una o varias de las plazas. El personal así contratado recibirá una remuneración equivalente, como máximo, al 70% del salario ordinario y no establecido en el presente Convenio para el Redactor de base.

En el caso de que la Dirección de la Redacción estimare conveniente de personas fijas de la plantilla que estén en departamentos ajenos a la Redacción, quienes concuerden con el sistema ordinario y firmen un convenio en su categoría, si ese fuese superior al citado, su situación como Redactor en prácticas será eventual, por un período máximo de dos años.

Artículo 28

En el caso de que la Dirección mantenga el sistema de becas, de acuerdo con la Universidad, la concesión de la misma irá referida a un período de tiempo improrrogable y, una vez transcurrido este se otorgará la decisión de que el becario continúe en la empresa mediante alguna modalidad de contrato laboral, fijo o en prácticas, o cese de la misma. En ambos casos, la decisión de la Dirección será definitiva e irrevocable, sin que queden prórroga de la condición anterior.

Artículo 29

Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba, que, habiendo de concertar necesariamente por escrito el contrato de trabajo que se suscriba, tendrá las duraciones de tres meses para el grupo profesional de Técnicos Titulados y Redactores e animadores y dos meses para los demás trabajadores, excepto los no titulados, en cuyo caso será de 16 días. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse unilateralmente a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de ellas tenga derecho, por esta, a indemnización.

Quedará en todo caso en suspenso el período correspondiente como consecuencia de la situación de incapacidad laboral transitoria, en cualquiera de sus contingencias, lo que también se pondrá de relieve expresamente en el contrato. De dichas contingencias se dará conocimiento al candidato en el momento de la admisión y antes de la firma del contrato.

Artículo 30

Todo trabajador que resuelva rescindir su contrato de trabajo, salvo en los casos de enfermedad debidamente acreditada, deberá notificarlo en el Servicio de Personal por escrito, con el plazo de preaviso que se especifica a continuación:

- a) Treinta días de preaviso para los Técnicos Titulados.
b) Quince días de preaviso para el resto del personal.

El preaviso, en su momento, podrá dispensarse o no los plazos de preaviso anteriormente señalados.

El incumplimiento del plazo de preaviso señalado significará para el trabajador la pérdida de las partes proporcionales de los pagas extraordinarias, participación en beneficios y vacaciones que pudieran corresponderle, en una relación que consista en descontar las proporcionales atribuidas a un día cultural por cada uno de preaviso que falte de la fecha acordada.

SECCIÓN CUARTA: Plantillas

Artículo 31

La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla de PRISA corresponden a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con sus necesidades y en función de la innovación técnica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto a las normas legales que regulan la materia, siendo escuchado el Comité de Empresa. Se respetarán los máximos y mínimos de cobertura previstos en el artículo 46 de la Ordenanza de Trabajo en Prensa y se actualizarán constantemente los porcentajes existentes en 1 de enero de 1980, sin que ello implique que deban mantenerse salvo contingencias que sobrevinieran los reducidos o aumentados mencionados.

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

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

- a) El contenido de las plantillas irá referido a cada uno de los departamentos de la Empresa, con el desglose posible, y será publicado cada año, dentro del primer trimestre natural, como anexo al Convenio Colectivo.
b) Las reestructuraciones internas de los departamentos modificarán automáticamente las plantillas de acuerdo con el número de las representaciones que son parte en el Convenio, las plantillas necesarias que deben integrar a las personas que trabajan en las diferentes publicaciones, de forma que se organicen los turnos adecuados que permitan una óptima utilización de los medios de producción y cubran las necesidades específicas de las publicaciones diarias.
c) En la Redacción se establece el criterio de que, como mínimo, en cada Sesión estará un puesto de Jefe de Área, otro de Sujete y otro de Redactor de Libre Disposición.
d) Habrá una plantilla de Redacción por cada publicación o servicio informativo que edite la Empresa. Cada Sesión o Área Informativa tendrá el número de profesionales exigido por su régimen normal de trabajo. Antes de la publicación anual de las plantillas se procederá a una reunión de la misma, informando al Comité de Empresa.

En el caso de que la Empresa crea o periódicamente actualice o elimine de EL PAIS la incorporación a otra publicación o servicio informativo establecido por PRISA, el interesado decidirá libremente aceptar o declinar el ofrecimiento. En caso de que se incorpore a otra publicación o servicio informativo, ocupará sus condiciones de trabajo y conservará la antigüedad alcanzada en EL PAIS. Las vacantes originadas en la Redacción de EL PAIS por el traslado de periodistas u otras publicaciones o servicios informativos de PRISA serán cubiertas en el plazo máximo de quince días a partir de aquel en que se produzca la vacante.

SECCIÓN QUINTA: Clasificación profesional y promoción

Artículo 32. Categorías profesionales

La clasificación del personal en base a sus categorías profesionales se tendrá a la consignada en la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa vigente, debiéndose tener en cuenta, sin no obstante, que las relaciones de categorías que se contienen en el citado texto legal son meramente enunciativas y no suponen la obligación, por parte de PRISA, de tenerlas previstas todas ellas, si la necesidad y volumen de la industria no lo requieren.

La adaptación de los puestos específicos de PRISA a las categorías profesionales contenidas en la Ordenanza Laboral se llevará a cabo mediante el sistema de Valoración de Tareas.

Se constituirá una Comisión Paritaria de Valoración de Tareas, cuya función primordial consistirá en ampliar la efectiva y correcta aplicación del Sistema de Descripción y Valoración de Tareas adoptado.

Una comisión mixta, formada por la Empresa y el Comité de Redacción, realizará una descripción de puestos de trabajo en Redacción, con el fin de precisar su contenido y adaptarlo a las categorías previstas en el Convenio. Este trabajo deberá estar finalizado el 30 de octubre de 1985.

Artículo 30. Concurso-oposición

Con objeto de facilitar la promoción y salvaguardar el principio de igualdad de oportunidades, los concursos-oposición...

De la estructura actual de puestos, y mientras dicha estructura se mantenga, ambas representaciones acuerdan que los Puestos podrán acceder a los concursos-oposición para Oficial de 2.ª que se produzcan en su propia Dirección o Departamento.

El Comité de Empresa formará parte de la Comisión de Calificación que se constituya para ver el cumplimiento de las normas vigentes en la modalidad de promoción constituida por los concursos, y el procedimiento de actuación deberá seguir las siguientes fases:

- a) Publicación de la convocatoria, en donde consten las condiciones exigidas.
b) Concesión de un plazo de inscripción no menor a seis días laborables.
c) Inscripción por escrito de los solicitantes.
d) Procedimiento de exámenes.
e) Período de prueba.

Con respecto al período de prueba, una vez aprobados los exámenes teóricos correspondientes, el candidato elegido no será sometido al mismo por un tiempo superior al de tres meses, durante el cual deberá decidirse por el Departamento si procede su adscripción o no. La decisión, en este último caso, deberá estar motivada, y el interesado volverá a ocupar la plaza que tenía, excepto antes del concurso. Durante el período de prueba se abonará al trabajador elegido la remuneración correspondiente a la categoría del puesto sometido a concurso, sin que ello suponga la concesión de derechos a tarremuneración y categoría hasta tanto no otorgue la conformidad escrita de sus superiores a través del Servicio de Personal.

Quedan excluidos de las normas generales de ingreso y promoción los puestos de confianza y dependencia orgánica directa de altos cargos (Directores, Directores Adjuntos, Subdirectores y miembros del Comité de Gerencia), tales como Secretarías, Chóferes, etc.

Durante la vigencia del VII Convenio Colectivo los ascensos y reasignaciones profesionales, en el conjunto de los centros de trabajo, no podrá exceder del 2% de la globalidad de la planta, excluida Redacción, excepto los que procedan de pactos de productividad, reestructuración o supongan la cobertura de una vacante.

Artículo 34. Trabajos de categoría superior

El sistema de ascensos en Administración y Talleres será el de concurso-oposición, según lo establecido en este Convenio, sin que la realización de un trabajo de superior categoría, en ningún caso, pueda dar lugar a ascenso automático.

En Redacción, al que desempeña trabajos de categoría superior durante más de seis meses por no haberse cubierto una vacante producida automáticamente en la categoría superior, excepto en los casos de sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo. Esta disposición se aplicará hasta la categoría de Jefe de Área, inclusive.

SECCIÓN SEXTA: Adaptación del personal

Artículo 35

Se entenderá por trabajador con capacidad disminuida a aquel que deje de estar en condiciones físicas e psíquicas para continuar realizando eficazmente la tarea que venía desempeñando en función de su categoría, sea esto debido a accidente, enfermedad o cualquier otra causa, aunque no haya necesidad de declarar la baja de la Seguridad Social.

Declarada por el Servicio Médico de la Empresa, previos los dictámenes y asesoramiento oportunos, aquella situación, y de acuerdo con sus indicaciones, se procurará asignar a este trabajador una tarea conforme con su capacidad disminuida, sin que ello suponga pérdida de retribuciones.

Artículo 36

Cuando un trabajador solicitara desempeñar una tarea de inferior categoría a la que ostente se le podrá asignar el salario correspondiente al trabajo efectivamente prestado.

Artículo 37

En el caso de que un cambio de puesto de trabajo viniera impuesto por el progreso técnico o necesidades de rentabilidad o de racionalización de la organización, y, a su vez, al mismo tiempo, una variación o aumento de los conocimientos profesionales del trabajador, se procederá a su reconversión profesional.

Las operaciones de reconversión se realizarán con la asistencia de los técnicos en la materia que se designen por la Empresa, o del Comité de Empresa.

Los trabajadores afectados no perderán la categoría y retribución acordadas.

En los supuestos de negativa a realizar los cursos y operaciones de reconversión, si el trabajador fuera invitado a ello por la Empresa y al desearlo fuera a puesto de inferior categoría se le reasignará el Salario Ordinario y Fijo que tenía asignado, rigiéndose, en cuanto a las demás condiciones económicas, por las del nuevo puesto.

CAPÍTULO IV

Condiciones económicas

Artículo 38

Todos los salarios pactados entre las representaciones que integran la Comisión Negociadora de este Convenio son brutos.

Artículo 39

Los conceptos retributivos aplicables son los siguientes:

1. SALARIO BASE:

- a) Salario base de la Ordenanza Laboral de Prensa.

2. COMPLEMENTOS:

2.1) Personales:

- a) Trienio y quinquenio.
b) Plus de Titulación ("Plus del artículo 45").
c) Retribución Personal.

2.2) Por puesto de trabajo:

- a) Plus de Libre Disposición.
b) Plus de Correctores.
c) Plus de Trabajos Penosos, Tóxicos y Peligrosos.
d) Plus de Nocturnidad.
e) Plus de Trabajo Dominical.
f) Tiempo del artículo 17.

2.3) Por calidad o cantidad:

- a) Plus de Convenio.
b) Recargo por horas extraordinarias.
c) Prolongación de jornada.
d) Brigada de Noches.
e) Festivos.

2.4) De vencimiento periódico superior al mes:

- a) Reintegraciones extraordinarias.
b) Vacaciones.
c) Devengos extraordinarios:
a) Participación en beneficios.
b) Compensación de gastos y kilómetros.
c) Compensación a las prestaciones por Incapacidad Laboral Transitoria y Accidente de Trabajo.
d) Complementos Ayuda Familiar de la Seguridad Social.

Artículo 40. Salario Ordinario y Fijo

Se entenderá por Salario Ordinario y Fijo la totalidad de remuneraciones que con carácter fijo y ordinario se perciben en el salario mensual, con independencia de suaves plusas que se otorgan convencionalmente en razón a las condiciones exteriores de trabajo, a horarios o a cualquier otra situación que no sea generada por las condiciones intrínsecas de la función que se realiza.

Artículo 41. Salario Base

El Salario Base, que forma parte del Salario Ordinario y Fijo de cada trabajador, será el especificado para cada categoría en la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa con carácter mínimo y 22% (veintidós por ciento) de las variaciones sucesivas que, por el ordenamiento legal y no por pacto entre las partes, fueran establecidas por el ordenamiento del concepto de Retribución Personal, aunque no el Plus de Convenio en vigor. Si hubiera cuantía suficiente para ello, en caso contrario, el Salario Base se verá incrementado en cada supuesto concreto con cargo a la Empresa.

Artículo 42. Antigüedad

Sin perjuicio de lo establecido en las disposiciones legales vigentes sobre la materia, los trienios y quinquenios serán los establecidos en la Ordenanza de Prensa, es decir, dos trienios y quinquenios sucesivos, y su cuantía será correspondiente al 1,5% del Salario Ordinario y Fijo definido en el artículo 40 del presente Convenio. En ningún caso podrá absorberse su cuantía, en todo o en parte, de ninguno de los restantes conceptos retributivos establecidos en PRISA.

Artículo 43. Plus de Titulación

El Plus de Titulación, en la cuantía actual de 7.450 pesetas al mes, se corresponde con el denominado "Plus del artículo 45" del Estatuto de la Profesión Periodística. Constituye parte integrante del Salario Ordinario y Fijo, y su cuantía e incrementos sucesivos podrán ser absorbidos de la Retribución Personal en las mismas condiciones reguladas en el anterior artículo 41.

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

Artículo 44. Retribución Personal

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

Artículo 45. Plus de Libre Disposición

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

Constituye parte integrante del Salario Ordinario y Fijo, y su cuantía e incrementos sucesivos podrán ser absorbidos de la Retribución Personal en idénticas condiciones que el Plus de Titulación.

Artículo 46. Plus de Correctores

El Plus de Correctores, en la cuantía de 600 pesetas mensuales, será abonado al personal de Taller que ostente la categoría mencionada y formará parte del Salario Ordinario y Fijo. En cuantía e incrementos sucesivos, se estará a lo previsto en el artículo 41 para el Salario Base.

Artículo 47. Plus de Trabajos Penosos

El Plus de Trabajos Penosos, Tóxicos y Peligrosos quedó fijo, hasta el momento, para los Motoristas que habilitados hayan de circular en ciudad en motocicleta, y se establece en la cuantía mensual, por todo el período de duración del convenio, de 7.587 pesetas.

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

Artículo 48. Plus de Nocturnidad

El Plus de Nocturnidad, que corresponde a los trabajadores que, de modo continuo e periódico, tengan su jornada laboral asignada en el período comprendido entre las dos de la noche y las seis de la mañana, se aplicará en PRISA atendiendo a que el trabajo a realizar durante esas horas no se corresponde con un mayor incremento de productividad y se constituirá a la proba naturalista de una publicación periódica fuera de mañana, que debe confeccionarse precisamente durante la noche.

De acuerdo con lo anterior, la cuantía del mencionado Plus de Nocturnidad, que se ha calculado sobre la base del 20% del Salario Ordinario y Fijo de los trabajadores afectados, con independencia de las horas extraordinarias que puedan realizarse durante el período de su devengo; será la siguiente, con la siguiente distribución:

- 27.857 pesetas/mes para los trabajadores que tengan asignada su jornada laboral durante tres horas o más en período nocturno.
- 13.927 pesetas/mes a la jornada asignada comprenda dos horas o más, pero menos de tres.
- 6.964 pesetas/mes a la jornada asignada comprenda una hora o más, pero menos de dos, no percibiendo el plus si la asignación es de menos de sesenta minutos.

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

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

Artículo 49. Plus de trabajo dominical

Todos los trabajadores que desarrollen su jornada en domingo percibirán un plus de 11.086 pesetas brutas, cualquiera que sea su categoría, por domingo trabajado. Dicha indemnización se percibirá asimismo en caso de no poder acudir al trabajo en domingo por I.L.T., hasta un máximo de tres veces por año.

En el supuesto de tener que recurrir a la suspensión del descanso, ésta tendrá carácter voluntario, entendiéndose la garantía prevista en el tercer párrafo del artículo 14, rigiéndose las siguientes remuneraciones:

- Domingo real: día y medio de descanso más 11.086 pesetas, o bien horas extraordinarias festivas más 11.086 pesetas.
- Domingo no real (se entiende por tal el segundo de los días de descanso, siempre que uno de los dos no sea domingo): un día y medio de descanso y horas extra festivas.
- El otro día de descanso: horas extraordinarias normales o un día de descanso.

Artículo 50. Plus del VII Convenio

El Plus del VII Convenio quedará ampliado, a partir del 1 de enero de 1985, en la Retribución Personal, formando parte del Salario Ordinario y Fijo de cada trabajador.

Artículo 51. Plus del VIII Convenio

El Plus del VIII Convenio forma parte del Salario Ordinario y Fijo. Su cuantía, a partir del 1 de enero de 1985, viene determinada por categorías en el tabla que se establece a continuación:

Table with 2 columns: CATEGORÍA and PTAS./MES. It lists various job categories and their corresponding monthly salaries, including sections for 'OFICIOS PROPIOS Y ADMINISTRACIÓN', 'TÉCNICOS', and 'TÉCNICOS DE REDACCIÓN'.

CATEGORIA	PRIMERAS	NOCTURNAS O FESTIVAS	FESTIVAS Y NOCTURNAS
6. Agentes Prácticos	14.400		
7. Agentes	14.400		

**Artículo 52. Horas extraordinarias**  
 Las horas extraordinarias se abonarán con los recargos legales, complementados por los acuerdos llevados a cabo con los representantes del personal.  
 Para 1985 se pactan las siguientes dotaciones por categoría profesional y concepto retributivo:

**TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS (PESETAS/HORA)**

CATEGORIAS	PRIMERAS	NOCTURNAS O FESTIVAS	FESTIVAS Y NOCTURNAS
1. Jefe Taller, Repente y Jefe Sección 1ª	2.902	3.483	3.900
2. Jefe Sección 2ª	2.800	3.118	3.483
3. Jefe Sección 3ª	2.387	2.877	3.223
4. Jefe Negociado, Programador, Jefe de Taller y Técnicos Mantenimiento Electrónico	2.155	2.588	2.988
5. Secretarías de Dirección	1.740	2.088	2.350
6. Técnico Diseño y Jefe Equipo, Documentalista	1.968	2.380	2.632
7. Carrocer, Oficial 1ª, Operador y Enc. Admón.	1.740	2.088	2.350
8. Oficial 2ª, Alfordador, Perforista, Molinero y Telefonista	1.436	1.723	1.830
9. Oficial 3ª, Auxiliares Administrativos, Sub-Oficiales	1.285	1.542	1.728
10. Peones	1.224	1.408	1.543

Si un trabajador con horario de noche se ve obligado a seguir trabajando ya de día, después de las 12 de la mañana, las horas extraordinarias primarias las se contará como nocturnas.  
 Las horas extraordinarias que se realicen en los diferentes departamentos de Administración por necesidades urgentes del servicio podrán ser compensadas económicamente conforme a la tabla objeto de retribuciones por este concepto o acumularse para ser disfrute como días de permiso, a la elección del trabajador, con un máximo de cuatro días al año. El disfrute de estos días habrá de ser solicitado por escrito por el interesado y deberá ser informado por sus superiores jerárquicos, deponiendo acordarse aquel que, sin perjudicar a la Empresa, convenga más al interesado. En caso de contingencia, el trabajador podrá recurrir ante la Dirección de la Empresa, cuyo dictamen será inapelable.

**Artículo 53. Prolongación de Jornada**  
 La Prolongación de Jornada sólo se concederá cuando esté demostrada la absoluta necesidad de su mantenimiento, al menos durante la vigencia del Convenio. Galesos acumularse en todas las jornadas, ordinarias y extraordinarias, incluidas en la composición de las vacaciones anuales (reg. a marítimo), y será de libre abstracción por parte del trabajador a quien se le asigne, en que ello implique que con el transcurso del tiempo pueda consolidar derechos adquiridos en cuanto a su percepción, una vez haya dejado de disfrutar.  
 Su cuantía mensual, por cada hora fija diaria de trabajo y categoría, será la siguiente para 1985:  
 --- Oficial de 1ª y asimilados ..... 19.453 Ptas.  
 --- Oficial de 2ª y asimilados ..... 18.824 Ptas.  
 --- Oficial de 3ª y asimilados ..... 15.489 Ptas.

**Artículo 54. Brigada de Incendios**  
 Todos los componentes de la Brigada de Incendios percibirán la cantidad de 500 pesetas mensuales por el concepto indicado, lo que les obliga a acudir a guardias nocturnas y prácticas de rescate con el objeto de mantenerse en alerta.

**Artículo 55. Festivos**  
 Todos los festivos aprobados por el Ministerio de Trabajo en el calendario oficial se considerarán como páblicos y no recuperables. Al personal a quien corresponde trabajar en los festivos o días podrá compensarse económicamente dicha labor, aumentándose el periodo de vacaciones anuales reglamentarias o distribuir los días trabajados en otras fechas de año que ellas con abstracción al interesado, en la proporción de 1,5 días por festivo trabajado. La solución que se adopte habrá de ser solicitada por escrito por el afectado y será informada por sus superiores jerárquicos, debiendo acordarse aquella que, sin perjudicar a la Empresa, convenga más al trabajador. En caso de contingencia, el trabajador podrá recurrir ante la Dirección de la Empresa, cuyo dictamen será inapelable.  
 En los supuestos en que se haya acordado remunerar las horas trabajadas, ello se efectuará en la nómina ajustada a la del mes en que se realizaron tales trabajos, no pudiendo acumularse dichas retribuciones, mes a mes, para ser abonadas al final del año natural que se considere.  
 Si las solicitudes de disfrute se acumularan sucesivamente en un mes concreto, haciendo con ello pagar la producción, la representación del personal y la dirección afectada procederán a estudiar la oportuna distribución entre los peticionarios.  
 Todo el personal que por necesidades de producción tiene obligación de trabajar habitualmente todos los festivos, si uno de estos coincidiera con cualquiera de sus días de descanso semanal, se cambiará por otro día no festivo.

**Artículo 56. Pagos extraordinarios**  
 Como parte integrante de su salario, los trabajadores de PRISA tendrán derecho a la percepción de los siguientes pagos extraordinarios:  
 a) Pago de vacaciones: se percibirá antes del día 17 de julio, y será equivalente al Salario Ordinario y Pijo que el trabajador haya devengado al mes anterior.  
 b) Pago de diciembre: se percibirá antes del día 24 de diciembre, y será equivalente al Salario Ordinario y Pijo que el trabajador haya devengado al mes anterior.

Ambos pagos estarán siempre referidos al semestre anterior a su devengo y por el tiempo trabajado en dicho periodo, que será el que califique su devengo. En el caso de que el trabajador haya prestado su servicio a la Empresa durante un periodo inferior, la retribución será proporcional al tiempo trabajado.  
 La referencia al salario devengado en el mes anterior al abono de la paga extraordinaria que se considera constituye una mejora de Convenio que se abonará en todos los casos. En su consecuencia, si un trabajador varía su Salario Ordinario y Pijo durante el semestre correspondiente, como consecuencia de aumento de retribuciones, acciones o cualquier otra causa, se tendrá en cuenta solamente el último.

**Artículo 57. Vacaciones**  
 El período anual reglamentario de vacaciones, calculado conforme se especifica en el Capítulo V de este Convenio, no podrá ser compensado en metálico, excepto en los casos de baja definitiva o temporaria por Servicio Militar, así como en los supuestos de excedencia.

**Artículo 58. Participación en beneficios**  
 Dentro del mes de febrero de cada año se percibirá una paga, denominada "de beneficios", que será equivalente al 8% del total de retribuciones que componen el Salario Ordinario y Pijo de cada trabajador devengado a lo largo de la anualidad anterior.  
 La paga de beneficios se siempre referida a los 12 meses vencidos del año natural que se considere. Por tanto, los trabajadores que hayan ingresado durante dicho periodo percibirán la parte proporcional que corresponde al resultado de aplicar el 8% anteriormente mencionado al total de las retribuciones que hayan devengado desde el momento de su ingreso hasta la finalización del año de referencia en concepto de Salario Ordinario y Pijo.

**Artículo 59. Gastos y kilometraje**  
 Cuando por necesidades de servicio el personal se vea obligado a efectuar trabajos que impliquen pasar la noche fuera del lugar de su residencia habitual, se abonarán por la Empresa los gastos de los gastos ocasionados y justificados.  
 En concepto de kilometraje en los casos en que, por motivo de trabajo, los desplazamientos se efectúen en vehículo de propiedad particular del trabajador, que deberá estar debidamente asegurado a todo riesgo, se abonará la cantidad de 18 pesetas por kilometro.  
 Esta cantidad será revisada incrementándose en el mismo porcentaje en el que lo haga el precio de la gasolina de 96 octanos.

**Artículo 60. Compensación por IT**  
 El trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria, en cualquiera de sus contingencias preveídas, será compensado por la Empresa, mientras permanezca a la misma, a partir

del primer día de baja, con una cantidad que, sumada a la percepción por dicho concepto de la Seguridad Social, alcance el 100% de su Salario Ordinario y Pijo, independientemente de que perciba las dotaciones integradas que, con cargo a la Empresa, le correspondan por su situación familiar.  
 Si central de la enfermedad, y efecto de reconocimiento del derecho al goce de esta compensación, correspondiendo al Servicio Médico de la Empresa, contra cuyo dictamen no podrá ser recurrido.

**Artículo 61. Ayuda familiar**  
 Los trabajadores beneficiarios o no del régimen de Protección Familiar o del régimen a elegir del antiguo Plan de Subsidios Familiares, beneficiarios las prestaciones que tiene otorgadas la Seguridad Social por cónyuge e hijos en la familia y sustitución legal.

**CAPÍTULO V**

**Vacaciones, enfermedad, permisos, servicio militar y jubilaciones**

**Artículo 62**  
 Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar 31 días naturales de vacaciones anuales, y las sustituciones a que se lugar su disfrute se organizarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 63 sobre suplencias.

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

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

**Artículo 63**  
 Los turnos de vacaciones se establecerán de mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, respetándose los siguientes principios:

- Interés de la producción.
  - Sistema de elección rotativa, contabilizando tres grupos que respeten el orden de antigüedad.
  - Disfrute en las meses de julio, agosto y septiembre.
  - Otros intereses de los trabajadores, tales como coincidencia de vacaciones de los miembros de su familia, adelanto o retraso de las vacaciones a otros meses diferentes de los acostumbrados, etcétera.
- El establecimiento de turnos de vacaciones se publicará en cada Departamento con, al menos, 60 días de antelación al comienzo del primer turno.  
 A las vacaciones podrán sumarse los días festivos trabajados en el supuesto de haberse acordado esa opción, con la extensión y límites previstos para esos supuestos en el artículo 55 y en que en algunos casos perjudique el disfrute de vacaciones del resto de los trabajadores.  
 El personal que, excepcionalmente y por razones de servicio, tenga que tomar su permiso anual en meses diferentes a los previstos como normales podrá solicitar, independientemente de su mes de disfrute, la cantidad de 7.000 pesetas a distribuir de cuatro días consecutivos más ese mismo año. La elección de una u otra alternativa corresponderá al interesado.

**Artículo 64**  
 En caso de enfermedad, maternidad, accidente, etcétera, se aplicarán las normas previstas en el artículo 60 en cuanto a remuneraciones y cálculo de las mismas.

La justificación de la enfermedad se realizará siempre mediante baja oficial firmada por el médico de la Seguridad Social, a partir del primer día.  
 El personal que trabaja en PRISA está obligado a recibir en su domicilio y a tomarse en todo caso el reconocimiento del Servicio Médico de la Empresa cuando sea requerido para ello. Asimismo deberá pasar el reconocimiento médico anual obligatorio en el centro médico que se designe.

**Artículo 65. Permisos**  
 Se considerarán permisos reglamentarios los que se otorgan obligatoriamente por la Empresa, como son:

- a) Por contraer matrimonio se gozará de 15 días naturales ininterrumpidos, abonables, que se podrán distribuir con una antelación de dos días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia. Si dicha coincidiera con día no laborable, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.
- b) Por alumbramiento de la esposa se concederán tres días naturales abonables, a elección del interesado.
- c) Por matrimonio de hijos o hermanos se concederá un día natural de permiso abonable, que habrá de coincidir con la fecha de celebración de aquél.
- d) Por enfermedad grave de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad se concederán dos días naturales de permiso abonables.
- e) Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y hermanos se tendrán tres días naturales de permiso abonables, y un día natural de permiso abonable si el fallecimiento fuera de abusos, cuñados, hermanos, nuevas y padres políticos.
- f) Para el cumplimiento de deberes públicos, sindicales y asistencia obligatoria a Tribunales de Justicia, salvo en los casos declarados como distractivos en una resolución judicial, se abonará el permiso de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y sin el tiempo preciso para ello, según las mismas.
- g) Por traslado del domicilio habitual se concederá un día natural de permiso abonable.
- h) Para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional se concederá el tiempo máximo de 10 días al año para recibirlos a sermónes fijos y demás cursos optativos en su institución y aptitud.
- i) Se abonará el oportuno permiso para asistir a consulta de especialidades médicas cuando ésta haya sido dispuesta por los facultativos de la Seguridad Social, sin cuando tales especialidades no estén incluidas en el cuadro de prestaciones de esta última.
- j) El tiempo necesario para ser asistido por el facultativo de medicina general de la Seguridad Social cuando la consulta no pueda ser fuera de la jornada de trabajo, se abonará dentro del límite máximo de 16 horas al año.
- k) La asistencia a los revisiones nacionales fuera de las horas de trabajo dará lugar al disfrute de un día de permiso abonable, siempre y cuando las revisiones no sean efectuadas en el Servicio Médico de la Empresa.

Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde radica su centro de trabajo, en los casos previstos en el apartado b), los permisos podrán ampliarse hasta cinco días naturales, en los previstos en el apartado d), serán tres días, y en los contemplados en el apartado e), el permiso también alcanzará hasta cinco días naturales, para supuestos que afecten al primero de los grupos que así se relacionan y de dos días referidos para el segundo de dichos grupos.  
 Tendrán el carácter de permisos parciales no abonables, que la Empresa procurará conceder, cuando el estudio del motivo y el informe preceptivo de los jefes inmediatos del trabajador, sean favorables comparados a las relaciones anteriormente y no comprendidas en la lista de permisos reglamentarios.  
 La Empresa podrá exigir los justificantes oportunos de los hechos que dan lugar a la concesión de estos permisos.

**Artículo 66**  
 Los trabajadores, durante el tiempo de Servicio Militar, aunque lo efectúen como voluntarios, ocasionarán baja temporal. Se les reservará la paga durante este periodo y dos meses más, computándoseles el tiempo a efectos de antigüedad. Percibirán gratificaciones mensuales, fijadas en la cuantía de: cinco por ciento del Salario Base, si dichos trabajadores son solteros y sus familiares a su cargo; de 15% del Salario Ordinario y Pijo para quienes tengan reconocidos en el cuadro de la Seguridad Social a su esposa, hijos o padres a su cargo, y en cuanto el resto de condiciones se estará a lo previsto en la Ordenanza de Prensa.  
 A quienes cumplan con sus obligaciones militares se les concederá la posibilidad de trabajar, con cargo por horas, siempre que puedan garantizar una mínima requerida de presencia en la Empresa, definida en cada caso. A tales efectos, podrán reintegrarse al trabajo cuando cuenten con permiso temporal superior a un mes, siempre que medie la oportuna autorización militar para trabajar.

**Artículo 67. Suplencias**  
 En aquellos equipos de trabajo en donde sea preciso efectuar suplencias con objeto de cubrir las ausencias por descanso de un día más a la semana, de acuerdo con el artículo 14, y por las razones características del trabajo que efectúan no puede haber lugar a recuperación, dichas suplencias se realizarán sin que ello represente recargo alguno de las retribuciones.  
 Todo el personal de PRISA se compromete a cubrir las bajas que se produzcan por vacaciones, enfermedad o permisos de sus compañeros de trabajo, dentro de las respectivas secciones y especia-

...dichas bonexas y siempre que lo permitan las exigencias de capacidad y formación profesional...

Se entenderá que la cobertura de dichas necesidades alcanza el límite que tenga la jornada ordinaria...

La vacante producida por enfermedad, si ésta se prolongase más de 30 días, la cubrirá, provisionalmente, el trabajador más antiguo en el escalón de la categoría inferior...

En los supuestos de bajas temporales previas superiores a 30 días, los puestos se cubrirán en su totalidad e inmediatamente con carácter inmediato...

Artículo 66

Los trabajadores con derecho a la reserva de su puesto de trabajo serán sustituidos por trabajadores interinos...

- a) Siempre que la especialidad que quede vacante temporalmente le permita la sustitución del puesto concreto de trabajo...
b) La sustitución implicará el cobro de los haberes correspondientes a la categoría del sustituido...
c) Los trabajadores interinos que se contrataran con arreglo al artículo 15...

CAPITULO VI
Mejoras sociales

Artículo 68. Fondo de Acción Social

Durante la vigencia de este Convenio el "Fondo de acción social" tendrá una dotación total de 5.437 pesetas por persona/año...

La dotación para actividades culturales y recreativas (incluidas la formación profesional que se desarrolle a iniciativa de los trabajadores) será de 4.878 pesetas por persona y año...

La dotación para actividades sindicales (gastos de la representación sindical) será de 1.359 pesetas por persona y año...

Artículo 70. Transporte nocturno

La Empresa garantizará un sistema de transporte nocturno en el que se tendrá en cuenta, fundamentalmente, el traslado efectivo de los trabajadores de los turnos que tengan las horas de salida entre la medianoche y las seis de la mañana...

Artículo 71. Servicio Médico

El Servicio Médico de PRISA, como gestor de la medicina de la Empresa, tendrá como misión fundamental atender las urgencias que puedan presentarse durante el trabajo...

- Un Médico de Empresa, que será el Jefe del Servicio Médico, de acuerdo con el Reglamento de Régimen Interior del Servicio Médico de PRISA...
- Dos ATS.

De conformidad con lo previsto en el artículo 63 de la Orden de 21 de noviembre de 1978 y en el Reglamento de Régimen Interior del Servicio Médico de PRISA...

Artículo 72. Económico

Se acuerda mantener durante la vigencia del Convenio el convenio con la Fundación Laboral Santa Clara, inscrita en el Registro de Fundaciones Laborales del Ministerio de Trabajo...

Artículo 73. Comité de Seguridad e Higiene

El Comité de Seguridad e Higiene tendrá asignadas como funciones básicas la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo...

Los miembros serán elegidos en base a lo previsto en las disposiciones legales vigentes. Continuarán manteniéndose, como mínimo, una vez al mes en los locales del Servicio Médico...

Artículo 74. Seguro de Vida

Con independencia de la cobertura de los riesgos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que, con carácter obligatorio, se han de contratar a través de la Seguridad Social...

a) Seguro principal

De fallecimiento. Modalidad temporal renovable. Se garantiza el pago de dos millones de pesetas a los beneficiarios designados...

b) Seguro de riesgos complementarios

- 1. De incapacidad profesional total y permanente. Se garantiza el pago de dos millones de pesetas al propio asegurado...
2. De invalidez total y permanente. Se garantiza el pago de dos millones de pesetas...
3. De fallecimiento accidental. Si el fallecimiento del asegurado tiene lugar como consecuencia o causa de un accidente...
4. De fallecimiento por accidente de circulación. Si el fallecimiento del asegurado tiene lugar como consecuencia o causa de accidente de circulación...

La prima abonable se repartirá entre Empresa y trabajador a partes iguales.

En los casos de desempeño de labores informativas, la Empresa se compromete, juntamente, a cubrir los riesgos excluidos en el Seguro Complementario...

Artículo 75. Local sindical

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

Artículo 76. Garantías sindicales

Se establece como Estatuto de Garantías Sindicales en PRISA el referido en el anexo I del presente Convenio.

CAPITULO VII
Cláusulas finales

Artículo 77. Comisión Paritaria del Convenio

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo.

La Comisión Paritaria estará compuesta por ocho vocales, cuatro designados por los Representantes del Personal y otros cuatro por la Empresa.

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

- 1. Interpretación del Convenio.
2. Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
Las decisiones se tomarán en el plazo de 10 días, contados a partir de la fecha en que le sea sometido un asunto...

ANEXO I

ESTATUTO DE GARANTÍAS SINDICALES

El presente Estatuto estará vigente durante el VIII Convenio Colectivo de PRISA, en las condiciones previstas en el artículo 76 del mismo...

PRIMERA. La Representación de los Trabajadores de PRISA en el ámbito sindical y de contratación colectiva se articulará en los Comités de Empresa de los Centros de Trabajo de Madrid y Barcelona...

SEGUNDA. Los Comités de Centro elaborarán su propio Reglamento, remitiendo copia del mismo a la Autoridad Laboral y a la Dirección de PRISA.

TERCERA. Los Comités de Centro deberán reunirse, como mínimo, cada 15 días, o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un 10% de los trabajadores representados.

CUARTA. La Representación de los Trabajadores en el Comité Intercentros será de 3515 miembros. CUATRO por Madrid y 203 por Barcelona...

El Comité Intercentros mantendrá, al menos, una reunión semestral con la Dirección de la Empresa en la que:

- a) Será informado de la evolución general del sector económico de la Prensa diaria...
b) Será informado de la evolución de la producción e inversiones...
c) Acorde con la Dirección de la Empresa, previamente a la negociación colectiva...

QUINTA. Los Comités de Centro tendrán las siguientes funciones:

- a) Recibir información previa que afecte a su Centro de Trabajo...
b) Controlar y asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral...
c) Control de la calidad de la docencia y de la efectividad de la misma...
d) Vigilancia de las condiciones de seguridad e higiene en el Centro de Trabajo.

SIXTA. Los trabajadores de PRISA tienen derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Centro...

El Comité comunicará a la Empresa la convocatoria con 48 horas de antelación...

SÉPTIMA. El lugar de reunión de la asamblea será el centro de trabajo y podrá celebrarse dentro o fuera de la jornada de trabajo...

OCTAVA. Los trabajadores elegidos para el desempeño de un cargo público electivo o para un cargo de los sindicatos legalmente constituidos...

NOVENA. Los miembros de los Comités de Centro, así como el delegado de las Secciones Sindicales que los constituyan...

DÉCIMA. La Empresa reconoce la entidad jurídica de las Secciones Sindicales que están representadas en los Comités de Centro...

UNDÉCIMA. La adhesión de las Secciones Sindicales exhibirá expresamente la realización de asambleas, dentro de los locales de PRISA...

La realización de obras actuacionales propias, tales como recatulación de cuotas, emisiones, correcciones, reuniones, etcétera, se llevará a cabo dentro del local sindical y fuera de los horarios de trabajo de las personas empleadas en tales actuaciones. En lo relativo a propaganda, se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable.

Las Centrales Sindicales legalmente reconocidas que superen en el año el 10% de la plantilla y no tengan representación en los Comités de Centro deberán demostrar ante la Jefatura de Personal dicho requisito, al objeto de que se les permita su actuación en el local sindical.

Las invitaciones a personas extrañas a la plantilla de PUSA, al objeto de que participen en alguna de las actividades de las Secciones Sindicales, deberán ser autorizadas por la Dirección de la Empresa y sometidas a su consideración con una duración de 48 horas. Las autorizaciones se concederán en casos excepcionales, a criterio de la Empresa.

**BÚFODÉCIMA.** Se autoriza al personal y a las centrales sindicales, estén o no representadas en el Comité de Empresa, a colocar propaganda en los tableros de "libre expresión" que existen en la Empresa.

Los tableros de "libre expresión" se colocarán a ras de, al menos, uno por piso. Las tablas oficiales, que llevarán un cristal protector, serán utilizadas única y exclusivamente por la Empresa (mitad izquierda mirando de frente) y por las Secciones Sindicales y Comité de Centro (mitad derecha mirando de frente). En cualquier caso los anuncios de una y otros se exhibirán o se colocarán en el espacio reservado a la otra parte.

No se colocará propaganda de ningún tipo en ningún otro lugar de los expresados anteriormente, salvo autorización expresa de la Empresa y para circunstancias excepcionales. No se admitirá en ningún caso la propaganda adhesiva, la propaganda anónima y la constituida de intrusiones al orden jurídico vigente.

Los textos de propaganda estarán expuestos un máximo de siete días, salvo autorización en contrario, y será responsable de su retirada la entidad o persona firmante.

La Empresa podrá retirar la propaganda que no se ajuste a las normas anteriores. Para la distribución de folletos y, en general, propaganda individual se recibirán en espacios o repartidores junto a los tableros de "libre expresión". Podrá hacerse la distribución en los puestos de trabajo en ocasiones relevantes sin entorpecer al normal desenvolvimiento de la producción.

**6679 RESOLUCION de 27 de diciembre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.797, la herramienta llave estrella contraacodada 16, Referencia MS21-16 x 220, Marca Sibille, presentada por la Empresa Segurinsa, S. L., de Barcelona, que la importa de Francia.**

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la herramienta llave estrella contraacodada 16, Marca Sibille, Referencia MS21-16 x 220 con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

«Primero.—Homologar la herramienta llave estrella contraacodada, Marca Sibille, Referencia MS21-16 x 220, presentada por la Empresa Segurinsa, S. L., con domicilio en Barcelona 13, calle Nápoles, números 82-92, Apartado de Correos 8.088, que la importa de Francia, donde es fabricada por su representada la Firma Steliers Sibille & Cie., de Bourg-La-Reine, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada herramienta manual aislada de dichas marca, referencia y medida, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M.T. Homol. 1.797-27-12-84-1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria, MT-26 de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 27 de diciembre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**6680 RESOLUCION de 27 de diciembre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.795, la herramienta llave estrella contraacodada 13, Referencia MS 21-13 x 180, Marca Sibille, presentada por la Empresa Segurinsa, S. L., de Barcelona, que la importa de Francia.**

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la herramienta llave estrella contraacodada 13, Marca Sibille, Referencia MS21-13 x 180, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

«Primero.—Homologar la herramienta llave estrella contraacodada 13, Marca Sibille, Referencia MS 21-13 x 180, presentada por la Empresa Segurinsa, S. L., con domicilio en Barcelona 13, calle Nápoles, números 82-92, Apartado de Correos 8.088, que la importa de Francia, donde es fabricada por su representada la Firma Steliers Sibille & Cie., de Bourg-La-Reine, como he-

rramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada herramienta manual aislada de dichas marca, referencia y medida, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M.T. Homol. 1.795-27-12-84-1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria, MT-26 de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 27 de diciembre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**6681 RESOLUCION de 15 de enero de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.803 la herramienta llave exagonal macho acodada 4, marca «Sibille», referencia MS23-4, presentada por la Empresa «Segurinsa, S. L.», de Barcelona, que la importa de Francia.**

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la herramienta llave exagonal macho acodada 4, marca «Sibille», referencia MS23-4, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la herramienta llave exagonal macho acodada 4, marca «Sibille», referencia MS23-4, presentada por la Empresa «Segurinsa, S. L.», con domicilio en Barcelona-13, calle Nápoles, números 82-92, apartado de correos 8.088, que la importa de Francia, donde es fabricada por su representada la firma «Steliers Sibille & Cie.», de Bourg-La-Reine, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada herramienta manual aislada de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M.T. Homol. 1.803-15-1-85-1.000 V.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-26, de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 15 de enero de 1985.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**6682 RESOLUCION de 4 de febrero de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don José Marcos Cardero.**

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 3 de marzo de 1984, por la Audiencia Territorial de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 384/1983, promovido por don José Marcos Cardero, sobre acta de liquidación de cuotas, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que desestimando las causas de inadmisibilidad invocadas y estimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don José Marcos Cardero, debemos declarar y declaramos la nulidad de las resoluciones impugnadas, las que dejamos sin efecto, por no ser conforme al ordenamiento jurídico. Sin hacer condena en costas.»

Madrid, 4 de febrero de 1985.—El Director general, Enrique Heras Poza.