

autorización para impartir las enseñanzas del Curso de Orientación Universitaria;

Resultando que el citado Centro fue clasificado con la categoría académica de Homologado, para impartir las enseñanzas del Bachillerato Unificado Polivalente;

Resultando que las instalaciones que se destinan a COU están vinculadas al Bachillerato por la Orden de 15 de abril de 1983 («Boletín Oficial del Estado» de 3 de junio) que clasificó al Centro como Homologado;

Considerando que de los informes de la Dirección Provincial e Inspección Técnica de Educación se deduce que el Centro reúne todos los requisitos necesarios para poder impartir el Curso de Orientación Universitaria.

Este Ministerio ha resuelto autorizar la impartición de las enseñanzas del Curso de Orientación Universitaria al Centro de Bachillerato que a continuación se indica, a partir del curso 1988-89.

Provincia: Burgos. Municipio: Lerma. Denominación: «Municipal Santo Domingo». Domicilio: calle Santo Domingo, sin número. Titular: Ayuntamiento de Lerma.

Esta autorización para impartir COU sirve para cualquier número de unidades siempre que las mismas estén incluidas en la capacidad total del Centro de Bachillerato señalada por la Orden de su clasificación y el Centro imparta efectivamente Bachillerato como Homologado. Las ampliaciones que sobrepasen dicha capacidad habrán de ser autorizadas mediante nueva Orden de clasificación de Bachillerato. La pérdida de la clasificación como Centro Homologado conllevará la extinción de la autorización para COU.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos. Madrid, 15 de junio de 1988.-P. D. (Orden de 2 de marzo de 1988), el Secretario general de Educación, Alfredo Pérez Rubalcaba.

Ilma. Sra. Directora general de Centros Escolares.

17776 *ORDEN de 21 de junio de 1988 por la que se determina el cuadro de enseñanzas que se impartirán en el Conservatorio de Música «García Matos», de Plasencia (Cáceres).*

Por el Real Decreto 251/1988, de 21 de marzo («Boletín Oficial del Estado» del 25) se clasificó como Conservatorio de Música no estatal de Grado Elemental al Conservatorio de Música «García Matos», de Plasencia (Cáceres), autorizándose al Ministerio de Educación y Ciencia para determinar el cuadro de enseñanzas que se podrán impartir en el mencionado Centro docente,

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto:

Autorizar las siguientes especialidades en su Grado Elemental: «Solfeo y Teoría de la Música», «Conjunto Coral», «Piano», «Violín», «Violoncelo», «Guitarra», «Canto», «Saxofón» e «Instrumentos de Púa», y las siguientes asignaturas y cursos de Grado Medio: 5.º curso de «Solfeo y Teoría de la Música», 2.º curso de «Conjunto Coral», 5.º y 6.º curso de «Piano», 4.º curso de «Saxofón», 1.º y 2.º curso de «Armonía y Melodía Acompañada», 1.º curso de «Estética», 1.º curso de «Historia de la Música» y 1.º curso de «Historia de la Cultura y del Arte».

Madrid, 21 de junio de 1988.-P. D. (Orden de 2 de marzo de 1988), la Directora general de Centros Escolares, María Concepción Toquero Plaza.

Ilma. Sra. Directora general de Centros Escolares.

17777 *RESOLUCION de 30 de junio de 1988, de la Dirección General de Investigación Científica y Técnica, por la que se prorrogan becas del programa MEC/MRES, convocatoria 1987/88.*

De conformidad con lo dispuesto en la Resolución de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, de 24 de septiembre de 1986 («Boletín Oficial del Estado» del 30), por la que se convocaban los Programas de Becas de Formación, Perfeccionamiento y Movilidad de Personal Investigador,

Esta Dirección General ha resuelto:

Primero.-Adjudicar las prórrogas correspondientes al Programa MEC/MRES, convocatoria 1987/88, de acuerdo con el anexo adjunto.

Segundo.-Los beneficiarios de este programa quedan obligados al cumplimiento de la normativa fijada en la Resolución de referencia.

Lo que le comunico para su conocimiento y efectos.

Madrid, 30 de junio de 1988.-El Director general, Luis Antonio Giral.

Sr. Subdirector general de Formación y Perfeccionamiento del Personal Investigador.

ANEXO

Apellidos y nombre	Periodo concedido - Meses
Aguirre Berrocal, María Acacia	9
Brugada Terradellas, José	9
Cepeda Sáez, Alberto	6
Colomer Barrigón, José Luis	6
Echevarría Ruiz de Vargas, Cristina	3
Fernández Colinas, José Manuel	9
Fernández Hernández, J. A. Felipe	4
Galán Puchades, María Teresa	6
Ibáñez Santos, Javier	9
López Ferber, Miguel	9
Macho Stadler, Inés	9
Moreno Socias, Guillermo	9
Nicolau Molina, Francisco Javier	9
Orus Baguena, Pilar	9
Oteo Araco, José Angel	9
Pares Madroñal, Carlos	9
Ramos Cilla, María Teresa	9
Represa Bermejo, Alfonso	9
Rodríguez Casal, Antón Abel	1
Roman Román, Sergio Miguel	9
Sala Rovira, Montserrat	9
Sánchez de Madariaga, Elena	9
Sánchez Garzón, Matilde	9
Sánchez León, Juan Carlos	9
Sánchez y López, Inés	9
Torres Trillo, Juan María	9

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

17778 *RESOLUCION de 31 de mayo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Edica, Sociedad Anónima», periódico «Hoy», para el año 1988.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Edica, Sociedad Anónima», periódico «Hoy», que fue suscrito con fecha 15 de abril de 1988, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, 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 en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 31 de mayo de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «LA EDITORIAL CATOLICA, SOCIEDAD ANONIMA», PERIODICO «HOY»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito del Convenio.*-El ámbito del presente Convenio Colectivo afecta al Centro de trabajo de «Edica, Sociedad Anónima», en Badajoz y sus Delegaciones.

Afectará a la totalidad del personal de plantilla que preste sus servicios en el diario «Hoy», quedando excluidos los cargos directivos a partir de Jefes de Departamentos en Administración y Redacción, y el Jefe de Producción en Talleres, con quienes la Empresa haya concertado o concierte un contrato verbal o escrito a petición de una cualquiera de las partes.

Art. 2.º *Vigencia.*-Sus normas regirán hasta el día 31 de diciembre de 1988 y sus efectos se aplicarán desde el día siguiente a la fecha de su registro oficial correspondiente. Los incrementos salariales tendrán

efectos a partir del día 1 de enero de 1988, los aumentos retributivos señalados en el artículo 13.

El presente Convenio sustituye a todos los efectos al registrado con fecha 18 de septiembre de 1987 para el centro de «Edica, Sociedad Anónima», periódico «Hoy».

Art. 3.º *Prórroga.*—El Convenio se prorrogará por años naturales de no mediar denuncia expresa de las partes.

Denunciado el Convenio por una de las partes, ambas se comprometen a fijar en el plazo máximo de un mes, como establece la Ley, un calendario de negociación para revisar las materias denunciadas.

Art. 4.º *Ordenanza de trabajo aplicable.*—Todo el personal, cualquiera que sea su categoría y funciones, continuará incluido como hasta ahora en la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa y estará obligado a realizar todas las tareas que le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su competencia profesional que marca dicha Ordenanza y sin menoscabo de su dignidad profesional y derechos económicos.

Art. 5.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 superiores a la totalidad de las concedidas por este Convenio consideradas en cómputo anual.

Art. 6.º *Absorción.*—Las mejoras económicas de naturaleza salarial que figuran en el presente Convenio serán compensadas o absorbidas por 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. 7.º *Vinculación a la totalidad.*—Ambas representaciones convienen en que, siendo lo pactado un todo indivisible, el Convenio se considerará nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que la Magistratura de Trabajo, en su caso, a requerimiento de la autoridad laboral competente, estimase que alguno de los acuerdos considerados fundamental por cualquiera de las partes fuese contrario a lo dispuesto en las disposiciones legales.

Art. 8.º *Comisión Paritaria.*—Para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de las normas contenidas en el Convenio, se formará una Comisión Paritaria, constituida por representantes de la Empresa y por cinco representantes elegidos por el Comité de Empresa de entre los miembros pertenecientes a la Comisión Negociadora de este Convenio. Los acuerdos se tomarán por unanimidad.

Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Vigilar el cumplimiento de los derechos y obligaciones asumidas por la Empresa y los trabajadores.
2. Ejercitar la conciliación en los conflictos de trabajo que se puedan derivar de la interpretación del contenido del Convenio.
3. Conocer las cuestiones que sobre los apartados anteriores les sean sometidas por las representaciones de los trabajadores y la Empresa.
4. Elevar consulta ante la autoridad laboral competente sobre los puntos que precisen aclaración.

Las reuniones de esta Comisión tendrán lugar en el Centro de trabajo de Badajoz.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 9.º *Aplicación de la racionalización.*—Ambas partes coinciden en la conveniencia de completar el proceso de reconversión tecnológica y racionalización del trabajo, con objeto de conseguir el más adecuado empleo de los recursos.

Antes de la reconversión se hará la nueva clasificación y valoración de puestos de trabajo, de conformidad con las normas de este Convenio y las disposiciones vigentes.

Art. 10. *Funciones de la Dirección de la Empresa.*—La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las atribuciones que le confiere la legislación vigente. No obstante, deberá atenderse en todo momento en su actuación al respeto de las competencias que el Comité de Empresa, como representación de los trabajadores, tiene específicamente atribuidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

Se reconocen como facultades de la Dirección de la Empresa:

1. El reagrupamiento de las funciones y tareas a las nuevas exigencias del 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 o exigencia de los rendimientos a actividad normal, oído el Comité de Empresa.

4. Asignar a un solo operario o empleado, dentro de los generales cometidos de su departamento, taller o sección, las funciones que configuren su nuevo puesto de trabajo, siempre que sea posible realizarlas simultáneamente o sucesivamente a lo largo de la jornada laboral y a actividad normal.

5. Mantener plantilla suficiente de acuerdo con los datos de medida y distribución de los trabajos.

6. La amortización de plazas, cuando queden vacantes por baja voluntaria, jubilación o fallecimiento de sus titulares, así como los ceses convenidos, 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 del 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.

Art. 11. *Obligaciones de la Dirección de la Empresa.*

A) Participación del personal: 1. La Dirección de la Empresa informará con treinta días de antelación, como mínimo, a los Jefes, personal interesado y representantes legales del personal, sobre aquellos anteproyectos que supongan el establecimiento de nuevos métodos de trabajo y que afecten a su departamento, taller o sección.

2. Se especificarán 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.

3. Cuando la magnitud o importancia del cambio lo requiera, se creará una comisión formada por miembros de la Dirección de la Empresa y representantes legales del personal, con el fin de examinar el anteproyecto, conseguir una mejor información al personal y, en su caso, completarlo con aquellas sugerencias que puedan contribuir a un mejor logro de los objetivos humanos y técnicos del mismo.

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. Para la elección de turnos de trabajo prevalecerá la antigüedad en la categoría en el nuevo puesto de trabajo.

Se procurará por todos los medios no cambiar de puesto de trabajo a quien ya hubiese sido objeto de un cambio anterior, de acuerdo con lo señalado en el párrafo precedente. No obstante, cuando fuese imprescindible un segundo cambio por imperativos de nueva tecnología o medidas de racionalización del trabajo, serán ponderadas especialmente las razones aducidas por el interesado, oído el representante de la sección o sector, y examinado el caso con el Comité de Empresa, a fin de que éste emita su informe y presente las observaciones que estime oportunas.

C) Mantenimiento de la relación laboral: Las medidas que pueda adoptar la Dirección, en virtud de las facultades que le otorgan los artículos 10 y 11 del presente Convenio Colectivo, no supondrá en ningún caso extinción o suspensión de la relación jurídica laboral de los trabajadores por parte de la Empresa.

Régimen de personal

SECCIÓN PRIMERA. RETRIBUCIONES

Art. 12. *Conceptos.*—Las retribuciones de personal incluido en el ámbito del presente Convenio serán las siguientes:

1. Percepciones de carácter salarial.

1.1 Salario base.

1.1.1 Salario afecto a pluses.

1.1.2 Salario no afecto a pluses.

1.2 Complementos salariales (conceptos comunes).

Personales.

1.2.1 Antigüedad.

Por calidad o cantidad de trabajo.

1.2.3 Plus de regímenes especiales.

De vencimiento superior al mes.

1.2.4 Pagas extras de junio y Navidad.

1.2.5 Paga extra de septiembre.

1.2.6 Paga de participación en beneficios.

1.3 Complementos salariales exclusivos para el personal de reparto.

1.3.1 Prima por número de ejemplares.

1.3.2 Plus por exceso de peso.

2. Percepciones no salariales.

2.1 Indemnizaciones o supidos.

2.1.1 Plus de transporte.

2.1.2 Plus de jornada partida.

2.1.3 Gastos de calle.

2.1.4 Premio de cobranza de repartidores.

2.1.5 Gastos de material.

Art. 13. *Aumento Convenio 1988.*-Se establece un aumento en el «salario afecto a pluses», vigente al 31 de diciembre de 1987, de 4.000 pesetas lineales, para el personal con jornada completa, y proporcionalmente para el personal con jornada reducida, con repercusión en los pluses de antigüedad, nocturnidad y regímenes especiales.

Se trasvasa un 12 por 100 de la cuantía de los «salarios no afectos a pluses», con la consiguiente repercusión de las cantidades que resulten sobre los pluses de antigüedad, nocturnidad y regímenes especiales, con efectos desde 1 de enero de 1988.

Se trasvasará un 5 por 100 de los «salarios no afectos a pluses», en las mismas condiciones del párrafo anterior, pero con efectos de 31 de diciembre de 1988.

Estos aumentos serán computables para pagas extras y participación en beneficios, quedarán incluidos en indemnizaciones por enfermedad y accidentes y se percibirán en vacaciones y permisos retribuidos.

Cláusula de revisión: En el caso de que el índice de precios al consumo que se establezca por el Instituto Nacional de Estadística registre al 31 de diciembre de 1988 un incremento superior al 5 por 100, respecto de la cifra que resulte de dicho IPC al 31 de diciembre de 1987, se procederá, tan pronto se constate esta variación, a efectuar una revisión de los salarios en el exceso del 5 por 100. La posible revisión se distribuirá de acuerdo con la fórmula empleada para 1988, hasta el límite que permita su cuantía.

Art. 14. *Salario afecto a pluses.*-Se entiende por «salario afecto a pluses» el determinado como base para el cálculo de los pluses de antigüedad y nocturnidad y en el que quedan incluidos los salarios bases reglamentarios y los pluses especiales reglamentarios de Periodistas, Correctores y Teclistas de la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa.

Art. 15. *Antigüedad.*-El complemento personal de antigüedad señalado en el artículo 61 de la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa se computará a razón de cuatro trienios del 5 por 100 y sucesivos quinquenios del 5 por 100.

Los trienios y quinquenios se computarán en razón de los años de servicios prestados desde la fecha de ingreso en la Empresa, sea cual fuere el grupo profesional o categoría en que el trabajador estuviese encuadrado, incluido el tiempo de servicio como Aspirante, Embuchador o Aprendiz.

El importe de la antigüedad se calculará sobre el «salario afecto a pluses».

Art. 16. *Nocturnidad.*-Se mantiene el plus de nocturnidad del 25 por 100 para todo el personal del turno de noche sobre el «salario afecto a pluses» y antigüedad, de las horas comprendidas entre las veintidós y las seis.

Si la mitad o más de la jornada se realizara en periodo nocturno, este plus se percibiría como si toda la jornada se hubiera efectuado en turno de noche.

Este plus se aplicará también sobre el plus de antigüedad.

Art. 17. *Salario no afecto a pluses.*-Se entiende por «salario no afecto a pluses» aquel que no constituye base para el cálculo de los pluses de antigüedad y nocturnidad.

Art. 18. *Pluses de regímenes especiales.*-Quedan comprendidos en estos pluses los regímenes de libre disposición, dedicación exclusiva y dedicación especial.

Régimen de libre disposición: A iniciativa de la Dirección de la Empresa, y a propuesta del Director del periódico, basada en necesidad informativa, podrán convenirse entre la Dirección de la Empresa y uno o más Redactores «la libre disposición» en los mismos términos que la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa regula esta modalidad y de conformidad con las condiciones que se estipulen en el contrato, si bien, la cuantía de este plus se mantiene en un 50 por 100 sobre el salario afecto a pluses, antigüedad, nocturnidad y salario no afecto a pluses, excepto la cantidad de 21.193 pesetas derivadas de pasados aumentos lineales no afectos a los pluses de regímenes especiales.

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, a propuesta del Gerente.

Régimen de dedicación exclusiva: A iniciativa de la Dirección de la Empresa y a propuesta del Gerente o Director del periódico, basada en las necesidades de la organización del trabajo, podrá convenirse, con carácter excepcional entre la Dirección de la Empresa y uno o varios empleados, la «dedicación exclusiva».

La dedicación exclusiva comporta las siguientes condiciones:

Horario variable, de conformidad con las necesidades del trabajo. No ejercer ninguna otra actividad lucrativa, tanto de carácter público como privado.

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

La cuantía de este plus será del 70 por 100, sobre los mismos conceptos que para el cálculo del plus de libre disposición.

Régimen de dedicación especial: Cuando las características de un trabajo asignadas a un empleado requieran permanentemente un tiempo habitual de trabajo superior a la jornada normal establecida en cómputo semanal, trimestral, semestral o anual, a propuesta del Gerente o Director del periódico, podrá concertarse entre la Dirección de la Empresa y dicho trabajador un pacto por el que se le reconozca un complemento retributivo por ese mayor tiempo de trabajo.

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

El exceso de horas convenidas por encima de la jornada reglamentaria se calculará proporcionalmente sobre los mismos conceptos que para el cálculo del plus de libre disposición, a efectos de este cálculo, se computará la cantidad lineal de 3.750 pesetas, incrementada con la antigüedad correspondiente en cada caso. Sobre el importe resultante se aplicará el recargo del 50 por 100.

Art. 19. *Plus de transportes.*-Se percibirá por plus de transporte la cantidad de 232 pesetas diarias, procedente de Convenios anteriores. Este importe se abonará mensualmente durante todos los días del año, excepto domingos, y no estará sujeto a ningún otro concepto retributivo, cualquiera que sea su naturaleza o clase.

Dados los motivos de su creación, no adquiere el carácter de incentivo y no será absorbible en los términos regulados en el artículo 6.º del presente Convenio.

Art. 20. *Plus de jornada partida.*-Sólo se abonará el plus de jornada partida cuando las necesidades del trabajo exijan que la jornada normal reglamentaria de seis horas, establecida en el artículo 32, se divida en dos periodos.

El personal que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo se encuentre en cualquiera de los regímenes especiales de trabajo y tenga asignado el plus de fraccionamiento de jornada continuará percibiéndolo a título personal, en tanto tenga fraccionada su jornada.

Se mantiene el plus por fraccionamiento de jornada en 152 pesetas día efectivo de trabajo.

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

Art. 21. *Gastos de calle.*-Los empleados de calle que, en ejercicio de sus obligaciones profesionales, hayan de realizar asiduamente gastos menudos que, por su carácter, no son propios para cobrar una vez que se produzcan, percibirán en concepto de gastos de representación 4.751 pesetas por cada uno de los doce meses del año.

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

Corresponde al Gerente o Director del periódico autorizar el pago de este concepto al personal que ha de cobrarlo.

Art. 22. *Gastos de material.*-Cuando el trabajador utilice material propio en servicio de la Empresa, la Dirección o Gerencia de la misma convendrá con cada trabajador el régimen y la cuantía de indemnización por dicho motivo.

Art. 23. *Prima por número de ejemplares.*-Se mantiene la prima por número de ejemplares y por día de trabajo, de acuerdo con la siguiente escala:

De 121 a 140 ejemplares, inclusive, el 15 por 100 sobre el salario base reglamentario vigente.

Más de 140 ejemplares, el 30 por 100 sobre el salario reglamentario vigente.

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, procurando, en la medida de lo posible, tener en cuenta las circunstancias personales que concurren en cada caso.

Art. 24. *Plus por exceso de peso.*-Seguirá abonándose el plus por exceso de peso por igual importe al que venía abonándose.

Art. 25. *Premio de cobranza.*-Se mantiene el premio de cobranza en las mismas condiciones actuales establecidas por la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa, en el supuesto del cobro de las suscripciones.

Art. 26. *Pagas de junio y Navidad.*-Las pagas reglamentarias señaladas en el artículo 62 de la vigente Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa se determinarán sobre el total de percibidos por «salario afecto a pluses», «antigüedad», «nocturnidad» y «salario no afecto a pluses».

Asimismo serán incluidos los pluses de los regímenes de libre disposición, dedicación exclusiva y dedicación especial, en su caso.

Art. 27. *Paga de septiembre.*—La cuantía de esta paga extra equivaldrá a treinta días de retribución total de percibos del «salario afecto a pluses», «antigüedad», «nocturnidad» y «salario no afecto a pluses», así como los regímenes de libre disposición, dedicación exclusiva y dedicación especial, en su caso.

Su percibo va unido a las siguientes condiciones:

La Dirección de la Empresa, oído el Comité de Empresa, dentro del período de vacaciones reglamentario, organizará las sustituciones de forma que se produzca el número indispensable de suplencias y horas extraordinarias.

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

Art. 28. *Paga de participación en beneficios.*—La paga de participación en beneficios, señalada en el artículo 65 de la vigente Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa, se determinará por el importe del 8 por 100 de los siguientes conceptos, en cómputo anual:

- a) Salario afecto a pluses.
- b) Antigüedad.
- c) Nocturnidad.
- d) Salario no afecto a pluses.
- e) Pagas extraordinarias de junio y Navidad.
- f) Paga extraordinaria de septiembre.
- g) Regímenes de libre disposición, dedicación exclusiva y dedicación especial.

Art. 29. *Horas extraordinarias.*—La realización de horas extraordinarias se ajustará a lo establecido en la legislación vigente. Su retribución se efectuará de acuerdo con lo previsto en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección y el Comité de Empresa coinciden en los efectos positivos que puedan derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales y su sustitución por nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes.

En los casos de pedidos imprevistos o períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural, se podrán realizar las horas extraordinarias necesarias, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

En este sentido, y dado que las circunstancias del trabajo en prensa determinan que en ocasiones las exigencias del trabajo requieran la realización de una jornada superior a lo normal, y dejando a salvo la voluntariedad de los trabajadores para aceptar la realización de las horas extraordinarias que la Empresa les proponga, al inicio de la jornada, cuando sea previsible, o con la mayor antelación posible, ambas partes manifiestan su voluntad de que se realicen, dentro de los límites legales, las necesarias para la salida del periódico, cuando se den las circunstancias especiales e imprevistas.

Al mismo tiempo, ambas partes acuerdan la realización de las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de pérdida de materias primas.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y la distribución por secciones.

La realización de horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador en el parte correspondiente.

Art. 30. *Trabajos en días festivos.*—Los trabajos en días festivos señalados en el calendario laboral de la provincia serán abonados como horas extraordinarias en días laborables. Los días 24 y 31 de diciembre quedan asimilados a días festivos.

Los operarios que trabajen en días festivos estarán obligados, siempre que fuese necesario, a desarrollar sus funciones en cualquiera de las publicaciones periódicas que se realicen en el periódico «Hoy». La Dirección de la Empresa procurará adelantar o retrasar dichos trabajos, a fin de que no coincidan en día festivo; si bien, la Empresa, oído el Comité de Empresa, comunicará las publicaciones que tengan, al menos, periodicidad trimestral. Si hubiera modificaciones se informará antes del comienzo del mes.

Cuando se disfrute de los dos días por cada festivo trabajado y no percibido, con un máximo de cinco días festivos, la Dirección de la Empresa determinará si debe o no suplirse.

Los trabajos normales realizados en estos días se abonarán de conformidad con lo dispuesto en el párrafo primero, el importe de media jornada, cuando se trabajen hasta tres horas, y toda la jornada, cuando se realicen más de tres horas.

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

noche se abonarán estas horas extraordinarias en su totalidad con el 100 por 100.

La Empresa comunicará con cuarenta y ocho horas de antelación la relación del personal que no trabajará en cada día festivo.

Art. 31. *Descanso por acumulación.*—Se establece la posibilidad de no trabajar los sábados, o cualquier otro día, cada dos semanas, con las siguientes condiciones:

- 1.ª Se mantendrá la jornada en treinta y seis horas, compensándose el día no trabajado con aumento de la jornada en los días restantes.
- 2.ª No podrá disminuirse el volumen de producción ni la productividad.
- 3.ª No se producirán retrasos en la entrega de los trabajos ni disminución en la calidad de los servicios.
- 4.ª No se producirán por dicho motivo horas extraordinarias ni influirá, directa o indirectamente, en el encarecimiento de costos.

La Dirección de la Empresa podrá cancelar, previo informe de la representación laboral, la autorización concedida a cualquier departamento o sección si no se cumplen los requisitos anteriores.

Consecuentemente, esta medida no es aplicable a todos los grupos, departamentos o secciones, si bien no se excluye, a priori, a ninguno de ellos, su efectividad depende del cumplimiento de las condiciones señaladas.

Concedida la correspondiente autorización, en ningún caso podrá ser invocada por los interesados ni por quienes no estén afectados por ello como justificación para obtener otras compensaciones.

Corresponde conceder las autorizaciones:

Director, para el personal de Redacción, y Gerente, para el de Administración, Talleres y Subalternos.

El Director, Gerente o Jefes de Departamento, en su caso, una vez oídas las representaciones laborales del personal afectado, elevarán sus propuestas a la Dirección de la Empresa; quien, a la vista de lo que en ellas se formule y de conformidad con los criterios apuntados resolverá lo que estime oportuno.

La Empresa deberá llevar a cabo los estudios pertinentes para que este descanso semanal pueda ir repercutiendo en el mayor número de grupos, departamentos o secciones.

Art. 32. *Comisión de seguimiento.*—Para la organización y disfrute del contenido de los artículos 30 y 31, se establecen calendarios por secciones, de forma que se programe con antelación los meses en que podrán ser de aplicación dichos artículos, condiciones a cualquier circunstancia excepcional que pueda producirse.

Se nombrará una Comisión de estudio y seguimiento, compuesta por un representante de la Empresa y tres representantes del personal, nombrados por el Comité de Empresa, que comprobará si el empleo del contenido de estos artículos en las distintas secciones afectan al desarrollo normal del trabajo o tienen alguna incidencia económica.

Debe comprobarse por la Comisión que la acumulación de días festivos y descanso semanal afectan a la marcha normal del trabajo y tienen incidencias económicas, la Empresa podrá dejar sin vigencia estos artículos desde ese mismo momento.

Art. 33. *Jornada.*—La jornada laboral será de treinta y seis horas a la semana, de lunes a sábado, salvo para el personal de Reparto, que continuará como las fijadas en la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa, sin perjuicio de los pactos ya establecidos o de los que se establezcan entre la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores, ya sea a nivel colectivo o individual, para el trabajo dominical de «Hoy» de los lunes, o en virtud de los regímenes especiales de trabajo.

Art. 34. *Horario de trabajo.*—La Dirección de la Empresa, cuando las necesidades de producción o de organización del trabajo así lo aconsejen, y de acuerdo con el Comité de Empresa, podrá adelantar o retrasar el comienzo de los horarios establecidos para cada trabajador, sección o turno, en dos horas como máximo, una sola vez durante el período de vigencia del Convenio y sin perjuicio económico para el personal afectado.

En cuanto a los meros cambios de turno, de carácter transitorio y por necesidad ineludible del trabajo, se podrán realizar entre el personal voluntario que así lo desee, por antigüedad en la categoría y de forma rotatoria.

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 al 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 con la mayor antelación posible, antes de la hora de entrada reglamentaria al mismo.

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

	Turno de mañana	Turno de tarde	Turno de noche		Turno de mañana	Turno de tarde	Turno de noche
Administración	8.30 a 14.30	-	-	Rotativa	-	-	1.30 a 7.30
Subalternos	9.00 a 15.00	15.00 a 21.00	21.00 a 3.00	Cierre	-	-	2.30 a 5.30
	-	16.00 a 22.00	3.00 a 9.00	Mantenimiento	8.30 a 14.30	-	21.30 a 3.30
Fotocomposición	-	15.00 a 21.00	19.00 a 1.00		10.30 a 14.00	17.30 a 21.30	-
	-	-	20.00 a 2.00	Transportes	-	-	2.30 a 8.30
	-	-	21.00 a 3.00		-	-	3.30 a 9.30
Fotomecánica	-	17.00 a 23.00	20.00 a 2.00	Reparto	6.00 a 9.00	-	4.00 a 10.00
	-	17.30 a 23.30	21.00 a 3.00		-	-	5.30 a 11.30
	-	-	21.30 a 3.30		-	-	-

TABLA SALARIAL DESDE 1 DE ENERO DE 1988

	Nivel	Mensual			Pagas extras			Beneficios			Total anual		
		Afecto	No afecto	Total	Afecto	No afecto	Total	Afecto	No afecto	Total	Afecto	No afecto	Total
Redacción:													
Jefe de Sección	17	84.080	31.581	115.661	84.080	31.581	115.661	100.896	37.897	138.793	1.362.096	511.612	1.873.708
Redactor	16	76.161	31.821	107.982	76.161	31.821	107.982	91.393	38.185	129.578	1.233.808	515.500	1.749.308
Redactor	15	75.626	30.782	106.408	75.626	30.782	106.408	90.751	36.938	127.689	1.225.141	498.668	1.723.809
Ayudante asimilado a Redactor	16	63.403	40.564	103.967	63.403	40.564	103.967	76.084	48.677	124.761	1.027.129	657.137	1.684.266
Fotógrafo y Ayudante asimilado a Redactor	15	60.856	39.805	100.661	60.856	39.805	100.661	73.027	47.766	120.793	985.867	644.841	1.630.708
Ayudante Redacción 1. ^a	10	60.839	31.256	92.095	60.839	31.256	92.095	73.007	37.507	110.514	985.592	506.347	1.491.939
Ayudante Redacción Preferente	9	56.407	31.568	87.975	56.407	31.568	87.975	67.688	37.882	105.570	913.793	511.402	1.425.195
Ayudante Redacción Preferente	8	55.208	29.242	84.450	55.208	29.242	84.450	66.250	35.090	101.340	894.370	473.720	1.368.090
Ayudante Redacción Preferente	7	55.049	26.228	81.277	55.049	26.228	81.277	66.059	31.474	97.533	891.794	424.894	1.316.688
Ayudante de Redacción	7	51.277	29.781	81.058	51.277	29.781	81.058	61.532	35.737	97.269	830.687	482.452	1.313.139
Administración:													
Jefe de Sección	14	70.603	35.794	106.397	70.603	35.794	106.397	84.724	42.953	127.677	1.143.769	579.863	1.723.632
Jefe de Negociado	12	64.046	33.751	97.797	64.046	33.751	97.797	76.855	40.501	117.356	1.037.545	546.766	1.584.311
Oficial 1. ^a	10	57.916	32.096	90.012	57.916	32.096	90.012	69.499	38.515	108.014	938.239	519.955	1.458.194
Oficial 1. ^a	9	57.686	31.647	89.333	57.686	31.647	89.333	69.223	37.976	107.199	934.513	512.681	1.447.194
Oficial 2. ^a	8	52.098	30.566	82.664	52.098	30.566	82.664	62.518	36.679	99.197	843.988	495.169	1.339.157
Oficial 2. ^a	7	51.819	30.025	81.844	51.819	30.025	81.844	62.183	36.030	98.213	839.468	486.405	1.325.873
Auxiliar	7	47.915	28.953	76.868	47.915	28.953	76.868	57.498	34.744	92.242	776.223	469.039	1.245.262
Auxiliar	6	46.627	29.440	76.067	46.627	29.440	76.067	55.952	35.328	91.280	755.357	476.928	1.232.285
Servicios Médicos:													
Médico *	14	38.566	23.945	62.511	38.566	23.945	62.511	46.279	28.734	75.013	624.769	387.909	1.012.678
ATS *	14	27.943	19.196	47.139	27.943	19.196	47.139	33.532	23.035	56.567	452.677	310.975	763.652
Subalternos:													
Ordenanza-Conductor	8	49.714	31.392	81.106	49.714	31.392	81.106	59.657	37.670	97.327	805.367	508.550	1.313.917
Ordenanza-Telefonista	7	44.898	30.532	75.430	44.898	30.532	75.430	53.878	36.638	90.516	727.348	494.618	1.221.966
Fotocomposición:													
Regente	14	70.997	35.262	106.259	70.079	34.779	104.858	84.976	42.198	127.174	1.147.177	569.679	1.716.856
Jefe de Sección	12	64.838	32.994	97.832	64.005	32.542	96.547	77.606	39.484	117.090	1.047.677	533.038	1.580.715
Jefe de Equipo	11	59.778	31.163	90.941	59.014	30.736	89.750	71.550	37.293	108.843	965.928	503.457	1.469.385
Teclista-Corrector	10	58.005	30.979	88.984	57.265	30.555	87.820	69.428	37.073	106.501	937.283	500.486	1.437.769
Teclista-Oficial 1. ^a	9	56.583	31.458	88.041	55.863	31.027	86.890	67.727	37.646	105.373	914.312	508.223	1.422.535
Teclista-Oficial 2. ^a	7	50.433	30.459	80.892	49.797	30.042	79.839	60.367	36.451	96.818	814.954	492.085	1.307.039
Operador Oficial 1. ^a	9	55.063	32.348	87.411	54.363	31.905	86.268	65.907	38.711	104.618	889.753	522.602	1.412.355
Fotomecánica:													
Jefe de Sección	12	64.838	32.994	97.832	64.005	32.542	96.547	77.606	39.484	117.090	1.047.677	533.038	1.580.715
Jefe de Equipo	11	59.608	34.228	93.836	58.846	33.759	92.605	71.347	40.961	112.308	963.181	552.974	1.516.155
Oficial 1. ^a	9	55.063	32.348	87.411	54.363	31.905	86.268	65.907	38.711	104.618	889.753	522.602	1.412.355
Oficial 2. ^a	7	50.433	30.459	80.892	49.797	30.042	79.839	60.367	36.451	96.818	814.954	492.085	1.307.039
Oficial 3. ^a	6	23.628	14.769	38.397	23.332	14.567	37.899	28.283	17.674	45.957	381.815	238.603	620.418
Rotativa:													
Jefe de Sección	12	65.194	33.015	98.209	64.356	32.563	96.919	78.032	39.510	117.542	1.053.428	533.379	1.586.807
Jefe de Equipo	11	60.656	34.658	95.314	59.880	34.183	94.063	72.601	41.476	114.077	980.113	559.921	1.540.034
Oficial 1. ^a	9	55.858	32.289	88.147	55.148	31.847	86.995	66.859	38.641	105.500	902.599	521.650	1.424.249
Oficial 2. ^a	7	51.248	30.442	81.690	50.601	30.025	80.626	61.342	36.430	97.772	828.121	491.809	1.319.930
Especialista	6	45.728	28.996	74.724	45.156	28.599	73.755	54.736	34.700	89.436	738.940	468.449	1.207.389
Cierre:													
Jefe de Sección	11	63.754	30.887	94.641	62.935	30.464	93.399	76.308	36.963	113.271	1.030.161	498.999	1.529.160
Oficial 1. ^a	8	25.748	15.690	41.438	25.423	15.475	40.898	30.820	18.776	49.596	416.065	253.481	669.546

	Nivel	Mensual			Pagas extras			Beneficios			Total anual		
		Afecto	No afecto	Total	Afecto	No afecto	Total	Afecto	No afecto	Total	Afecto	No afecto	Total
Oficial 2. ^a *	7	24.449	16.004	40.453	24.141	15.785	39.926	29.265	19.152	48.417	395.076	258.555	653.631
Oficial 3. ^a *	6	23.368	14.914	38.282	23.075	14.710	37.785	27.971	17.848	45.819	377.612	240.946	618.558
Reparto:													
Repartidor *		19.719	12.367	32.086	19.476	12.198	31.674	23.604	14.800	38.404	318.660	199.798	518.458
Servicios Técnicos:													
Jefe de Sección	12	64.838	32.994	97.832	64.005	32.542	96.547	77.606	39.484	117.090	1.047.677	533.038	1.580.715
Oficial 1. ^a	9	55.063	32.348	87.411	54.363	31.905	86.268	65.908	38.711	104.619	889.753	522.602	1.412.355
Oficial 1. ^a Oficinas Auxiliares	9	52.228	32.799	85.027	51.567	32.350	83.917	62.515	39.251	101.766	843.952	529.889	1.373.841
Oficial 1. ^a Oficinas Auxiliares	8	50.881	30.637	81.518	50.239	30.217	80.456	60.903	36.664	97.567	822.192	494.959	1.317.151
Oficial 2. ^a	7	51.052	30.518	81.570	50.407	30.100	80.507	61.108	36.521	97.629	824.953	493.037	1.317.990
Oficial 2. ^a Oficinas Auxiliares	7	48.438	31.107	79.545	47.829	30.681	78.510	57.979	37.226	95.205	782.722	502.553	1.285.275
Oficial 3. ^a Oficinas Auxiliares	6	46.864	28.941	75.805	46.277	28.545	74.822	56.096	34.634	90.730	757.295	467.561	1.224.856
Transportes:													
Oficial 1. ^a	9	55.063	32.348	87.411	54.363	31.905	86.268	65.908	38.711	104.619	889.753	522.602	1.412.355

* Media jornada

SECCIÓN TERCERA. DESCANSO

Art. 35. *Vacaciones.*—Las vacaciones tendrán una duración de treinta y un 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 27. Su disfrute tendrá lugar preferentemente, y de acuerdo con las necesidades del servicio, en los meses de julio, agosto y septiembre, dándose preferencia dentro de cada categoría a los que tengan hijos en edad escolar (seis a dieciséis años), y en caso de igualdad, al más antiguo en la misma. Para los no afectados por el párrafo anterior, la elección de vacaciones será por turno rotatorio dentro de la categoría.

Dentro de cada grupo o sección, los componentes de las mismas podrán arbitrar normas que, dentro de las generales acordadas, sean más beneficiosas para ellos.

La organización de los planes de vacaciones correrá a cargo de los Jefes de Departamento y Secciones, de acuerdo con el Comité. El personal que por necesidad del trabajo disfrute su período normal de vacaciones en los meses de abril, mayo, junio y octubre, percibirá 6.472 pesetas y el que lo disfrute en los meses de enero, febrero, marzo, noviembre y diciembre, 8.629 pesetas.

CAPITULO IV

Mejoras sociales

Se mantienen las siguientes mejoras sociales:

1. Abono del complemento necesario para que el personal enfermo continúe percibiendo el salario íntegro desde el primer día de enfermedad.
2. Extensión de la norma anterior al personal accidentado.
3. Actualización del complemento al personal enfermo o accidentado según la retribución que le correspondiera en activo, durante el período de incapacidad laboral transitoria, salvo que sea declarado en situación de invalidez permanente.
4. Acoplamiento y mantenimiento de la categoría, jornada y retribución del personal con capacidad disminuida.
5. Premio de nupcialidad fijado en 5.000 pesetas.
6. Premio de natalidad fijado en 2.000 pesetas.
7. Ayuda a hijos disminuidos, físicos o psíquicos, de un importe de 9.000 pesetas mensuales por hijo. Esta ayuda podrá ser extensiva a padres y hermanos que estudiará las posibles ayudas que deban establecerse para casos excepcionales.
8. Préstamos para vivienda sin interés, según el Reglamento aprobado por el Ministerio de la Vivienda, siempre que los resultados económicos de la Empresa sean positivos. No obstante, el Comité de Empresa estudiará los casos de urgente necesidad y los propondrá a la Empresa. La cuantía se fija hasta 500.000 pesetas.
9. La misma norma que en el punto 8. se aplicará en los casos de urgente necesidad de adquisición de vehículos, con una cuantía de hasta 200.000 pesetas.
10. Régimen de colonias infantiles veraniegas para hijos del personal.
11. Asimilación a festivos para abono de salarios de la festividad del Patrón de Artes Gráficas.
12. Asignación por servicio militar del 75 por 100 o del 100 por 100, según los casos, de la última retribución percibida antes de

incorporarse a filas, siempre que tenga una antigüedad de más de dos años en la Empresa.

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

14. Reconocimiento del período de becario a efectos económicos de antigüedad.

15. Cómputo del tiempo trabajado como aprendiz, aspirante o empujador a efectos del plus de antigüedad.

16. 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.

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

18. Asistencia médica especializada complementaria de las prestaciones de la Seguridad Social, a través de asesores médicos con carácter subsidiario y totalmente gratuito para el personal y sus familiares en primer grado.

19. Becas para hijos de empleados que cursen estudios universitarios o de formación profesional cuando no existan en el lugar de residencia Centros, facultades o escuelas técnicas de los estudios que desean cursar. Se establece un fondo para 1988 de 180.000 pesetas, con un máximo por persona de 10.000 pesetas por mes y un mínimo de 5.000 pesetas por mes.

20. Seguro de vida contratado por la Empresa, por importe de 250.000 pesetas en caso de fallecimiento por causas naturales, y 500.000 pesetas en el fallecimiento por accidente, para el personal de jornada completa.

En casos de jornada reducida, las cantidades a percibir por los beneficiarios serán 80.000 y 160.000 pesetas según que el fallecimiento sea por causa natural o accidente.

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

ANEXO FINAL

La Empresa, en cumplimiento de lo convenido en el apartado C) del artículo 11, mantendrá la relación laboral y, por tanto, renuncia al planteamiento de expediente de crisis o de regulación de empleo como medio para el ajuste de plantillas. No obstante y de cara a los casos de reconversión tecnológica prevista, podrá, de acuerdo con los trabajadores a quienes interese la oferta, convenir con éstos la extinción de la relación laboral mediante indemnizaciones e incluso, excepcionalmente, de acuerdo con los mismos y con la intervención del Comité, plantear, en su caso, expediente de regulación de empleo para lograr las ventajas sociales que las leyes establecen o establezcan.

NORMAS PACTADAS

Las presentes normas han sido pactadas entre la Dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores y tienen idéntica fuerza vinculante que las disposiciones contenidas en este Convenio Colectivo.

No podrán ser modificadas durante la vigencia del presente Convenio, salvo que se produjeran cambios en las disposiciones legales vigentes sobre las materias contenidas en las mismas o en los sistemas

de organización del trabajo y consideradas de perentoria necesidad a juicio de cualquiera de las partes.

Corresponde a la Comisión Paritaria del Convenio el examen y aprobación, en su caso, de las modificaciones que se considere necesario introducir en razón de las nuevas situaciones creadas.

Los acuerdos se adoptarán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 de dicho Convenio.

1. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

1.1 RENDIMIENTO

Para el caso concreto de los Teclistas, Correctores-Teclistas y Montadores, se establecen los rendimientos mínimos exigibles siguientes:

Categorías	Producción debidamente corregida original normal
	Caracteres/hora
Corrector-Teclista preferente, cinta sin justificar de teclado, con un 5 por 100 de errores	10.000
Teclista corriente, cinta sin justificar o de teclado, con un 5 por 100 de errores	9.000
Corrector-Teclista en vídeo	18.000

Se considera como original normal el procedente de máquinas de escribir, teletipo o dex-impresora, a excepción de cabezas, estadillos y reclamos de publicidad, y que no tengan más de un 10 por 100 de corrección alterna.

Todo original que no reúna las características anteriores de normalidad no se registrará por los rendimientos estipulados.

Categorías	Producción páginas tabloide
Montador oficial de primera, en seis horas	10
Montador oficial de segunda, en seis horas	7

Se entiende esta producción para páginas con maquetas debidamente calculadas y confeccionadas.

II. REGIMEN DE PERSONAL

2.1 SELECCIÓN DE PERSONAL

2.1.1 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 en todas las secciones del periódico.

2.1.2 Convocatoria.—Se convocarán todas las plazas creadas o vacantes que corresponda cubrir reglamentariamente por concurso-oposición. Asimismo, se anunciarán las plazas vacantes o de nueva creación que corresponda cubrir por libre designación para dar la oportunidad de que los interesados puedan presentar su candidatura y que la libre designación pueda ejercerse contemplando las distintas solicitudes. De todas estas convocatorias se informará al Comité de Empresa.

Cuando las plazas no sean de libre designación, la primera convocatoria tendrá carácter restringido y sólo podrá concurrir el personal del Centro de trabajo de Badajoz.

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 proveerá en turno libre mediante el oportuno concurso-oposición.

2.1.3 Orden de las pruebas.—El orden de las distintas pruebas establecidas para la selección de los candidatos se determinará por la Dirección de Empresa, con el asesoramiento del Servicio Psicológico, en función de las características y necesidades de cada caso, y se dará a conocer en el anuncio de la convocatoria correspondiente.

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

2.1.5 Factores psicológicos.—Los factores de profesiograma comprendidos en el campo de 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 reúnen

las condiciones adecuadas, oído el Comité de Empresa. 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 las normas.

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, que tendrán especial importancia en los puestos de trabajo con personal a su cargo y en aquellos de mayor responsabilidad.

Tanto este dictamen como el médico, previsto en el artículo siguiente, se emitirá previa consulta con los respectivos servicios en orden a la comprobación de la investigación realizada y a la interacción que, en su caso, pueda darse en los aspectos considerados.

2.1.6 Reconocimiento médico.—El Servicio Médico dictaminará sobre la exclusión de los candidatos que no reúnan los requisitos imprescindibles para un desempeño eficaz del puesto de trabajo y asimismo señalará la preferencia de aquéllos desde este punto de vista.

2.1.7 Factores culturales y profesionales.—Estos factores serán evaluados a través de pruebas de conocimientos culturales 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.

Estas materias de examen serán preferentemente prácticas, sin que exijan grandes esfuerzos de memoria y se ajustarán a las funciones de las plazas a cubrir.

2.1.8 Puntuación de las calificaciones.—Las calificaciones para las pruebas culturales y profesionales se expresarán en una escala de cero a cien, y a estos efectos podrán considerarse varias pruebas globalmente.

La puntuación mínima para estas pruebas será determinada por el Tribunal calificador, dándose publicidad de las mismas en el texto de la convocatoria.

2.1.9 Factores preferenciales.—Superadas las puntuaciones mínimas exigibles para cada una de las pruebas que se establezcan, el Tribunal tendrá en cuenta para los ingresos: El harem de méritos acordado en reunión entre el Comité de Empresa y la Dirección de la misma.

Para los ascensos:

1. Si varios candidatos obtuvieran iguales resultados en la calificación final del proceso de selección, se dará preferencia al más antiguo en la categoría inmediata inferior.

2. Los subalternos que no tuvieran reconocida la capacidad disminuida tendrán preferencia para cubrir puestos de categoría superior dentro del grupo profesional, siempre que reúnan las condiciones requeridas para la vacante o plaza creada y dejando siempre a salvo el ejercicio de la libre designación establecido para los cargos de confianza en la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa.

2.1.10 Tribunal.—El Tribunal constituido, de conformidad con las disposiciones legales en vigor, por un representante de la Empresa y dos nombrados por el Comité:

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 la actuación profesional en el caso de los ascensos para aquellos candidatos que hayan superado las pruebas culturales y profesionales, a la vista del informe del Jefe superior inmediato. 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.

2.1.11 Duración del proceso de selección.—El proceso de provisión de plazas en primera y segunda convocatoria tendrá una duración de quince días, como mínimo, y treinta días, como máximo, cada una de ellas.

2.1.12 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 los cinco días hábiles siguientes al momento en que hayan sido informados de las mismas.

Si no quedaran satisfechos con las explicaciones recibidas, se formaría un Tribunal de revisión, compuesto por tres representantes de la Empresa y dos del Comité, así como por los miembros del Tribunal calificador, quienes procederían a revisar las calificaciones de las pruebas. Los acuerdos se tomarán, como mínimo, por mayoría y serán vinculantes.

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 del Gerente del periódico, en el plazo máximo de quince días.

2.1.13 Período de prueba.—La admisión del personal en la Empresa podrá efectuarse con carácter provisional durante el período de prueba, en los términos establecidos en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Transcurrido el período de prueba sin desistimiento de la relación laboral, el contrato se considerará de duración indefinida, computándose el tiempo transcurrido a efectos de antigüedad.

El período de prueba no es de carácter obligatorio, por lo que la Dirección de la Empresa podrá renunciar total o parcialmente al mismo.

2.1.14 Cambios de puesto de trabajo y de turno.—Antes de proveer en primera convocatoria las plazas que corresponda cubrir por concurso-oposición serán examinadas las peticiones de cambio del puesto de trabajo dentro del nivel y grupo profesional a que corresponda la plaza vacante o creada.

Estas peticiones de cambio se podrán formular sin esperar a que se anuncie la convocatoria respectiva, o al ser hecha pública dicha convocatoria.

Los cambios se harán tanto a instancias del interesado como del Jefe respectivo, con el visto bueno, en su caso, del Gerente del periódico, previo informe del Comité de Empresa. Se resolverá mediante la realización de las pruebas selectivas pertinentes, en caso de haberse presentado más de una solicitud, y se acordará en orden a las aptitudes y actuación profesional de los interesados y en relación con los requerimientos del puesto de trabajo de que se trate.

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

2.2 PLAN DE FORMACIÓN-PROMOCIÓN

2.2.1 Plan de formación-promoción.—El plan de formación-promoción afectará de forma preferente al personal de aquellas Secciones en las que se efectúe una reconversión tecnológica.

Se constituirá una Comisión de Formación-Promoción, que se encargará de la orientación general de las acciones de formación-promoción, tanto interna como de ascenso, así como de la vigilancia de su calidad y resultados.

Esta Comisión estará formada por el Gerente del periódico o mando en quien delegue, como Presidente; el Jefe de Producción, el Redactor Jefe, el Jefe de Administración, Jefe de Sección de Personal y cuatro representantes del personal, designados por el Comité de Empresa.

Para facilitar el desarrollo de las acciones de formación se asignará 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 razón de las necesidades de formación para cada categoría, nivel o grupo profesional, de conformidad con las estimaciones efectuadas por el Gerente del periódico, previo informe del Comité de Empresa y de conformidad con el siguiente baremo:

Formación por cambio tecnológico: Las horas se abonarán por el importe de la hora normal de trabajo, sin recargo alguno.

Formación para la promoción: Estas horas serán abonadas sobre una base del 60 por 100 de la hora normal.

Órgano responsable de la formación: De la administración del plan de formación-promoción se encargará el Servicio Central de Formación, al cual corresponderá las responsabilidades y funciones derivadas de las exigencias técnicas para el desarrollo de dicho plan.

Dicho servicio informará y asesorará sobre esta materia a los citados Comités de formación, así como a los mandos y al personal en general.

2.2.2 Becarios.—Podrán ser becarios de la Empresa, para realizar estudios de formación profesional de las ramas de Artes Gráficas, mecánica y electricidad, electrónica, química, informática y administrativa comercial hasta el segundo grado, los hijos del personal de la Empresa, así como los huérfanos, siempre que a juicio del Servicio Psicológico reúnan las aptitudes requeridas.

Estas becas consistirán en el pago de matrícula, gastos de enseñanza y de la adquisición de aquellos libros que sean necesarios para cursar dichos estudios.

Los becarios estarán obligados a realizar en la Empresa prácticas de taller de su especialidad durante el período de vacaciones para cada curso académico, percibiendo durante este tiempo una retribución equivalente al 75 por 100 de la de un Oficial de tercera de su oficio o especialidad, o Auxiliar administrativo, y asimismo durante dicho período serán dados de alta en la Seguridad Social.

Estas prácticas serán programadas y controladas por el Comité de Formación.

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.

La condición de becario se perderá automáticamente por el hecho de no aprobar la totalidad de asignaturas de un curso entre las convocatorias de junio y septiembre, salvo causas razonables que justifiquen su mantenimiento a juicio del Comité de Formación.

2.3 VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

2.3.1 Aplicación de la valoración.—La valoración de puestos de trabajo continuará vigente y se regirá por las presentes normas.

2.3.2 Valoración de puestos.—La valoración afecta a todo el personal de Redacción Administración, Talleres, Subalternos hasta las siguientes categorías, inclusive:

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

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

2.3.4 Grupos de valoración.—Con arreglo a la puntuación asignada por el Comité de Valoración, los distintos puestos de trabajo de la Empresa quedan clasificados dentro de 19 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 Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa, como a efectos de la cotización a la Seguridad Social.

2.3.5 Valoración de nuevos puestos de trabajo.—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.

2.3.6 Retribución por valoración.—La retribución por valoración será la que corresponda al grupo a que haya quedado adscrito el puesto de trabajo que tenga asignado, salvo lo dispuesto para los casos de capacidad disminuida, regulada ésta en las normas.

2.3.7 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.

2.3.8 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 Gerencia del periódico a instancia del Jefe superior.

2.3.9 Revisión de la valoración por cambio del contenido del puesto de trabajo.—Cuando se produzca una modificación permanente del puesto de trabajo, el Jefe respectivo la notificará al Gerente del periódico el cual encargará que se efectúe un nuevo análisis del puesto de trabajo y que se convoque al Comité de Valoración para la correspondiente calificación. Verificada ésta, dicho Comité comunicará al Servicio Central de Personal el resultado de la valoración.

El Servicio Central de Personal notificará al interesado, a través del Gerente del periódico, así como a todos los ocupantes del puesto de que se trate, la decisión adoptada. Este proceso tendrá una duración máxima de un mes.

2.3.10 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 fue comunicado, la reclamación correspondiente ante el Gerente del Centro.

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

El Gerente del Centro lo comunicará al Servicio Central de Personal, el cual 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 el Servicio Central de Personal estima que debe ratificarse el grupo que tuviere asignado, informará de ello con detalle al interesado.

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

El Comité de Empresa, una vez examinados todos los motivos alegados por el reclamante, y los informes del Servicio Central de Personal y del Gerente del Centro, 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 al Servicio Central de Personal. El proceso antedicho tendrá una duración máxima de cuarenta y cinco días naturales.

Asimismo, el Comité de Empresa conocerá de las reclamaciones contra las decisiones adoptadas por el Servicio Técnico del Servicio Central de Personal sobre las modificaciones del contenido del puesto de trabajo 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.

2.3.11 *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.

Corresponde 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 Departamentos, 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 «Edica, Sociedad Anónima».

Valorar nuevamente los puestos actuales cuando éstos cambien de contenido.

Efectuar la revisión de las valoraciones en los casos previstos en la norma.

Intervenir en las reclamaciones, de acuerdo con lo establecido en la norma.

Las resoluciones del Comité serán comunicadas al Servicio Central de Personal, el 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 en el Centro de trabajo de Madrid 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 Comités 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.

2.3.12 *Garantías al personal.*—La Dirección de la Empresa procurará acopiar al personal con percibos superiores a los que corresponda por valoración al puesto que ocupa a otros puestos de grupos retributivos de valoración más cercana a sus referidos percibos, siempre que lo permita la circunstancia de vacante o plaza de nueva creación y pueda efectuarse, a juicio del Gerente del periódico, previo informe del Comité de Empresa, de acuerdo con el artículo 64.3 del Estatuto de los Trabajadores, 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.

2.4 COMPLEMENTOS SALARIALES

2.4.1 *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 150 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 diez acciones.
- Veinte años de servicio, dividendo de veinte acciones.
- Veinticinco años de servicio, dividendo de treinta acciones.
- Treinta años de servicio, dividendo de cuarenta acciones.
- Treinta y cinco años de servicio, dividendo de cincuenta acciones.
- Cuarenta años de servicio, dividendo de sesenta acciones.

2. Percepción: El hecho a este percibo se concede mientras se encuentre prestando servicio activo.

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 sus percepciones ascenderá a la mitad de lo que corresponda, según la escala en el punto 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 y éste opte por ellas, esta concesión sustituirá al percibo del premio establecido en el artículo 82 de la vigente Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa para el personal que cumpla veinte años de servicio en la Empresa.

2.5 DIETAS Y VIAJES

2.5.1 *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 6.117 pesetas. La cual de salida devengará dieta completa. También el de llegada, aun cuando se pernocte en su domicilio y siempre que el regreso se produzca después de las cuatro de la tarde.

La salida por la mañana y llegada a partir de las cuatro de la tarde devengará media dieta.

En aquellos casos en que los viajes obedezcan a una invitación de alguna Entidad ajena a «Edica, Sociedad Anónima», se percibirá el importe de media dieta en concepto de gastos de representación.

El importe de las dietas será revisado el día 1 de enero de cada año, de conformidad con el aumento del índice del costo de vida.

2.5.2 *Viajes.*—Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la Empresa.

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

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.

2.6.1 PERMISOS EN DÍAS «PUENTES»

1. Concesión: La concesión de permisos en los días «puente» se ajustará en todo momento a las necesidades del servicio y no dará lugar en ningún caso a que se produzcan horas extraordinarias o se perjudique la buena marcha del trabajo.

2. Aprobación: La Empresa señalará las fechas de los «puentes» por secciones. Oído el personal a través del representante del Comité de Empresa del grupo profesional a que corresponda, en su caso, los Jefes de Sección elaborarán un plan que elevarán a su Jefe superior para su aprobación. Este plan será puesto en conocimiento del Gerente del periódico. En cualquier caso se le confirmará el disfrute o no de dicho «puente», con un mínimo de siete días de antelación.

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 la norma y serán siempre retribuidos.

Tendrá la consideración de día «puente» el laborable que esté entre dos festivos. No obstante, también podrá tener la consideración de día «puente» el laborable anterior o posterior a dos festivos unidos, aunque en este caso la aceptación de su disfrute será voluntaria.

Al personal que por circunstancias de la organización del trabajo no haya podido disfrutar de ningún «puente» en el transcurso del año natural, se le incrementará el periodo de vacaciones del año siguiente en tres días, que serán disfrutados en el momento en que la organización del trabajo lo permita, fuera del periodo de vacaciones, en fechas unidas o alternas al día de descanso semanal.

2.6.2 *Licencias.*—En el caso de fallecimiento de padres, hijos, nietos, cónyuge o hermanos, se concederán permisos con abono de 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 ascendientes o descendientes, enfermedad grave de los padres, hijos o cónyuge, 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 o hermanos políticos se estará a lo que establece el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el motivo del permiso sea la asistencia a exámenes, o concurra 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.

Por traslado de domicilio tendrá derecho a un día de descanso, de acuerdo con el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

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, oídos los representantes del Comité de Empresa.

2.6.3 *Permisos.*—1. Petición de permisos: Los permisos serán solicitados por escrito al Gerente del periódico a través del conducto jerárquico que corresponda.

2. Concesión de permisos legales: El Gerente de «Hoy», en su caso, concederá las licencias que se soliciten por boda, bautizo, primera comunión de hijos, fallecimientos de padres, cónyuges, hijos, nietos y hermanos, en los términos señalados en la norma.

Asimismo se concederán permisos retribuidos cuando estén motivados en la realización de exámenes o en el cumplimiento de un deber de carácter público.

3. Permisos legales de carácter urgente: Los Jefes, según proceda, concederán indistintamente las licencias en aquellos casos de carácter urgente que les sean solicitadas previamente.

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

2.6.4 Permisos de carácter voluntario.—El Gerente del periódico resolverá las peticiones de permiso de hasta seis días de duración en cuanto a su concesión y sobre si debe tener carácter retributivo o no.

Concederá o denegará los permisos de conformidad con los siguientes criterios:

Si las necesidades del trabajo lo permiten.

Si deberá o no ser sustituido.

Forma de sustitución.

Motivo del permiso.

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

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

2.6.5 Permisos de más de seis días.—El Gerente del periódico, a través del Servicio Central de Personal, emitirá 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 Gerente del periódico, según proceda, la decisión adoptada.

2.6.6 Comunicación de la decisión.—La concesión o denegación de los permisos será comunicada al interesado a través del conducto jerárquico.

2.6.7 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.

2.6.8 Excedencias.—1. Clases de excedencias: Las excedencias podrán ser voluntarias o 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: De conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, el personal de plantilla que cuente con un mínimo de un año de antigüedad podrá solicitar la excedencia sin derecho alguno a efecto de antigüedad ni aumentos por años de servicio. Esta excedencia podrá ser por un período no menor de dos años y como máximo de cinco años. Para acogerse a otra excedencia voluntaria deberá cubrirse un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa, salvo que la Dirección estime que por las circunstancias del caso no haga falta cubrir dicho período. La Empresa concederá las solicitudes de excedencia cuando se cumplan los requisitos legales establecidos.

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

2.1 Solicitudes de excedencia voluntaria: Las excedencias voluntarias serán solicitadas a la Dirección de la Empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que se desee comenzar.

Las solicitudes de reingreso deberán ser formuladas con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización de la excedencia.

El trabajador volverá al puesto de trabajo que ocupaba antes de quedar excedente, si aquél está vacante, o a otro de similar categoría que esté vacante. Si no existiera vacante, el trabajador se incorporará a la primera que se produzca a partir de la fecha en que solicite el reingreso.

En este sentido, si algún puesto de trabajo, de similar categoría al que ocupaba el trabajador, estuviera cubierto por un trabajador con contrato temporal, al solicitar el excedente el reingreso, se produciría dicho reingreso en el momento que finalice dicho contrato temporal, que no será renovable ni sustituible por un contrato indefinido, o que por reestructuración de plantilla se amortice la plaza.

3. Excedencias forzosas: Dará lugar a excedencia forzosa cualquiera de las circunstancias que se señalan a continuación:

a) Enfermedad.

b) Nombramiento para cargo público.

c) Servicio militar.

d) Alumbramiento.

e) Nombramiento para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

3.1 Enfermedad: El personal que se encuentre en situación de baja por enfermedad o accidente pasará a la situación de excedencia forzosa al término de la situación de incapacidad laboral transitoria, si no se incorpora a su puesto de trabajo.

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 los aumentos retributivos como si estuviese en activo.

Concluido el tratamiento de recuperación, si el trabajador no estuviera en condiciones de incorporarse a su puesto habitual, le serían aplicadas las normas sobre acoplamiento y retribución del personal con capacidad disminuida.

3.2 Nombramiento o elección 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 periodo tendrá derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba cuando se produjo la 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.

3.3 Excedencia por alumbramiento: El personal podrá solicitar igualmente, excedencia, por un período máximo de tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha en que termine el descanso obligatorio por alumbramiento, en el caso de la madre.

Los sucesivos alumbramientos darán efecto o derecho a un nuevo período de excedencia, que, en su caso, pondrá final 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 éste, y dentro del mes siguiente, podrá solicitar el reingreso, debiendo ocupar automáticamente una plaza de igual o similar categoría a la que venía desempeñando en el momento de dicha excedencia.

Cuando trabajen en la Empresa el padre y la madre, solamente uno de ellos podrá ejercer este derecho.

3.4 Nombramiento para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior: Podrán solicitar la excedencia las personas que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. Terminado este periodo, tendrán derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaban 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.

2.6.9 Servicio militar.—1. Situación: El personal que se incorpore al servicio militar pasará a la situación de excedencia en las mismas condiciones que señala la Ordenanza Laboral Nacional del 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. En el caso de tener reconocidos como beneficiarios en el documento de afiliación a la Seguridad Social a la esposa, hijos o padres, dicha asignación será del 100 por 100.

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 eventual, o tengan menos de dos años de antigüedad en la Empresa.

El importe de dicha asignación no sufrirá variación en ningún caso durante el periodo comprendido entre la incorporación a filas de un reemplazo y el siguiente. Será abonada mensualmente, así como en las fechas de pago de gratificaciones de junio y Navidad, salvo aquellas que hayan sido percibidas íntegramente por aplicación de la Ordenanza Laboral Nacional del Trabajo en Prensa. No serán abonadas las pagas de participación de beneficios y septiembre.

Esta asignación no formará parte del salario, quedando acogida a todos los efectos al artículo 3.º del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto. Asimismo, estará exenta de cotización por Seguridad Social.

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, causase baja sin haber transcurrido el tiempo equivalente al de su permanencia en filas, quedará obligado a la devolución del importe que corresponda.

2.7 AUSENCIAS INJUSTIFICADAS Y FALTA DE PUNTUALIDAD

2.7.1 Ausencias injustificadas.—Toda falta injustificada al trabajo llevará consigo la pérdida de la retribución correspondiente a los días faltados, con independencia de la sanción a que hubiere lugar, de acuerdo con lo dispuesto en la Ordenanza Laboral Nacional del Trabajo en Prensa y el Estatuto de los Trabajadores.

La ausencia al trabajo alegando enfermedad si que ésta exista, según dictamen médico del Seguro o del Inspector, en su caso, será constitutiva de falta grave de falsedad y sancionada con la disminución o pérdida total de la participación en beneficios, según el número de días faltados al trabajo y demás circunstancias del hecho, independiente-

mente de la no percepción de los haberes correspondientes a los días faltados. El primer hecho reincidente será considerado como falta muy grave y sancionada como tal, según la Ordenanza Laboral Nacional del Trabajo en Prensa.

De acuerdo con el informe del Servicio Médico de la Empresa y previa consulta por escrito a la Inspección Médica de la Seguridad Social, e independientemente de la presentación del volante del Médico del Seguro o documento equivalente, así como a la vista del número de periodos de ausencias al trabajo habidos por enfermedad, la Gerencia del periódico podrá acordar, previo informe del Comité, el no abono de los haberes de los primeros días de ausencia que no están cubiertos por el Seguro, así como de la indemnización voluntaria 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. Si el interesado no estuviera conforme con la decisión adoptada, podrá recurrir a través de los cauces pertinentes.

2.7.2. *Falta de puntualidad.*—Las faltas de puntualidad serán sancionadas con arreglo a las siguientes disposiciones:

1. Falta de puntualidad:

BAREMO

Mes	Grado	Retraso - Minutos	Sanción
1.º	A	Hasta 120	No se sanciona.
	B	Más de 120	Amonestación escrita y pase al grado A del tercer mes (falta leve).
2.º	A	Hasta 120	Amonestación escrita y pase al grado A del tercer mes (falta leve).
	B	Más de 120	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 por 100 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).

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

2.8 CAPACIDAD DISMINUIDA

2.8.1 *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.

Para que sea declarado en situación de capacidad disminuida a petición del interesado, será necesario:

a) Que el Médico de cabecera o Especialista, en su caso, de la Seguridad Social declare, mediante informe, que al productor le es 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 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 Empresa.

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 decisorio, del Servicio de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo, tanto cuando el hecho se produzca a instancia del interesado como de la Dirección de la Empresa.

2.8.2 *Acoplamiento del personal con capacidad disminuida.*—Declarada dicha situación, la superioridad de la Empresa, previo informe del Comité de 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 médico. El interesado conservará, a todos los efectos, jornada, retribución, etc., de 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, sin que ello suponga perjuicio a terceros.

2.8.3 *Incompatibilidad.*—El trabajador que se halla 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 trabajos o funciones propias de dicha profesión. El incumplimiento de esta prohibición tendrá el carácter de falta muy grave.

2.8.4 *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 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 primera vacante 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.

2.9 CESE VOLUNTARIO

2.9.1 *Notificación del cese.*—El personal que desee voluntariamente extinguir su contrato de trabajo lo notificará con una antelación de treinta días. El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la antelación indicada dará derecho a la Empresa a descontar de su liquidación el importe de un día de salario por cada día de retraso en el aviso.

2.10 COMUNICACIÓN

2.10.1 *Derecho a la información.*—Se reconoce el derecho de los interesados a formular consultas, quejas o reclamaciones ante la Dirección sobre las materias que a ambos incumban, y se establece la obligación a cargo de los superiores de contestar a las peticiones a la mayor brevedad.

2.10.2 *Procedimiento.*—A todos los efectos previstos en la disposición anterior, los interesados formularán ante su Jefe superior inmediato las consultas, quejas o reclamaciones referidas, o también a través del Comité de Empresa.

De acuerdo con sus atribuciones, el Jefe superior inmediato, por sí o previo al agotamiento de la vía jerárquica cuando proceda, deberá, en el plazo máximo de diez días, contestar al interesado.

3. COMITÉS DE EMPRESA, DELEGADOS DE PERSONAL Y SECCIONES SINDICALES

El Comité de Empresa, Delegados de Personal y las Secciones Sindicales se regirán por la legalidad vigente. En casos de notoria necesidad, como expresión de buena voluntad para facilitar el funcionamiento adecuado del Comité, ambas partes podrán acordar la acumulación de horas sindicales.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

17779 RESOLUCION de 30 de mayo de 1988, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 952/1980, promovido por «Laboratorios Cusi, Sociedad Anónima», contra los Acuerdos del Registro, de 5 de septiembre de 1979 y 23 de junio de 1980.

En el recurso contencioso-administrativo número 952/1980, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Laboratorios Cusi, Sociedad Anónima», contra los Acuerdos del Registro, de 5 de septiembre de 1979 y 23 de junio de 1980, se ha dictado, con fecha 20 de marzo de 1984, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el presente recurso contencioso-administrativo interpuesto contra las Resoluciones del Registro de la Propiedad Industrial, de 5 de septiembre de 1979 y 23 de junio de 1980, dictada esta última en reposición, confirmando la anterior por la que se concede el registro e inscripción con el número 893.537 de la marca denominada «Oumiodermo» en la modalidad de marca de fábrica, de