

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

12682 RESOLUCION de 18 de mayo de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 325/89, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Sevilla.

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Sevilla se ha interpuesto por don Pedro Luis Jiménez Castaño, funcionario destinado en la Tesorería Territorial de la Seguridad Social de Huelva, el recurso contencioso-administrativo número 325/89, contra la Resolución de esta Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 28 de noviembre de 1988 por la que se resuelven los recursos de reposición contra el acoplamiento de la Tesorería General y Territoriales de la Seguridad Social publicada por Resolución, también de esta Subsecretaría de 29 de febrero de 1988.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala,

Esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que sean titulares de un derecho subjetivo o de un interés legítimo y aparezcan identificados plenamente en el expediente, para que comparezcan, si es de su interés, ante la referida Sala en el plazo de los nueve días siguientes a la publicación de la presente Resolución.

Madrid, 18 de mayo de 1989.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

12683 RESOLUCION de 18 de mayo de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 248/89, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Sevilla.

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Sevilla se ha interpuesto por doña María Rosa Díaz de Mera Lozano, funcionaria destinada en la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Córdoba, el recurso contencioso-administrativo número 248/89, contra las Resoluciones de esta Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 29 de febrero de 1988, sobre adjudicación de puestos de trabajo de la Administración de la Seguridad Social por el procedimiento de acoplamiento baremado y de 28 de noviembre de 1988 por la que se resuelven los recursos de reposición contra el acoplamiento del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala,

Esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de las Resoluciones impugnadas, que sean titulares de un derecho subjetivo o de un interés legítimo y aparezcan identificados plenamente en el expediente, para que comparezcan, si es de su interés, ante la referida Sala en el plazo de los nueve días siguientes a la publicación de la presente Resolución.

Madrid, 18 de mayo de 1989.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

12684 RESOLUCION de 18 de mayo de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 2637/88, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Sevilla.

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Sevilla se ha interpuesto por don José Antonio García Morales, funcionario destinado en la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Huelva, el recurso contencioso-administrativo número 2637/88, contra las Resoluciones de esta Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 29 de febrero de 1988, sobre adjudicación de puestos de trabajo de la Administración de la Seguridad Social por el procedimiento de acoplamiento baremado y de 28 de noviembre de 1988 por la que se resuelven los recursos de reposición contra el acoplamiento del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala,

Esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de las Resoluciones impugnadas, que sean titulares de un derecho subjetivo o de un interés legítimo y aparezcan identificados plenamente en el expediente, para que comparezcan, si es de su interés,

ante la referida Sala en el plazo de los nueve días siguientes a la publicación de la presente Resolución.

Madrid, 18 de mayo de 1989.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

12685 RESOLUCION de 18 de mayo de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «Prensa Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Prensa Española, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 6 de abril de 1989, de una parte, por representantes de los Comités, en representación de los trabajadores, y de otra por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 18 de mayo de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

XV CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE «PRENSA ESPAÑOLA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.- Partes contratantes.- El presente Convenio Colectivo se concierne entre «Prensa Española, Sociedad Anónima», y su personal, mediante sus respectivas representaciones.

Artículo 2.- Ambito territorial.- El ámbito del presente Convenio Colectivo es de Empresa y afecta a todos los centros de trabajo que «Prensa Española, S.A.», tiene constituidos y que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de su vigencia, en territorio nacional.

Artículo 3.- Ambito funcional.- El Convenio afecta a todas las actividades de la Empresa, o sea a la edición de «ABC» y demás publicaciones periódicas y trabajos efectuados dentro de la Empresa, es decir, la totalidad de las actividades de la misma.

Artículo 4.- Ambito personal.- El Convenio afecta a la totalidad del personal comprendido en los grupos de técnicos, redactores, administrativos, subalternos, personal de talleres y reparto, con exclusión de aquellos con los que la Empresa concierte contratos especiales e individuales de trabajo, así como los cargos directivos excluidos de la Ordenanza de Trabajo en Prensa. El Convenio afectará a todo el personal que ingrese durante su vigencia.

Artículo 5.- Vigencia.- El presente Convenio entrará en vigor el primer día del mes siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien surtirá efectos económicos a partir del 1 de enero de 1989.

El presente Convenio sustituye, a todos los efectos, al aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 5 de junio de 1987 para todos los centros de trabajo de «Prensa Española, S.A.».

Artículo 6.- Duración y prórroga.- La duración de este Convenio será de dos años, a partir del 1 de enero de 1989. Se entenderá prorrogado por años naturales a partir del día 31 de diciembre de 1990, mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado por escrito dentro de los tres últimos meses de su vigencia o prórroga en curso. En todo caso se estará a lo dispuesto en las normas legales.

Artículo 7.- Revisión salarial.- Revisión salarial para el año 1989.- En el caso de que el IPC registrara, al 31 de diciembre de 1989 según los datos oficiales del INE, un incremento superior al 3 por 100, se efectuará una revisión salarial sobre las bases del 31 de diciembre de 1988 igual a la diferencia aritmética entre el incremento final del IPC y dicho 3 por 100, de acuerdo con el criterio marcado en la tabla siguiente:

TABLA DE REVISION AÑO 1989

Incremento oficial IPC	3	3,1	3,2	3,3	3,4	3,5	3,6	3,7	3,8	3,9	%
Revisión	0	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9	%

Incremento oficial IPC	4	4,1	4,2	4,3	4,4	4,5	4,6	4,7	4,8	4,9	%
Revisión	1	1,1	1,2	1,3	1,4	1,5	1,6	1,7	1,8	1,9	%
Incremento oficial IPC	5	5,1	5,2	5,3	5,4	5,5	5,6	5,7	5,8	5,9	%
Revisión	2	2,1	2,2	2,3	2,4	2,5	2,6	2,7	2,8	2,9	%
Incremento oficial IPC	6	6,1	6,2	6,3	6,4	6,5	6,6	6,7	6,8	6,9	%
Revisión	3	3,1	3,2	3,3	3,4	3,5	3,6	3,7	3,8	3,9	%

Tal incremento se abonaría con efectos 1 de enero de 1989, sirviendo por consiguiente como base del cálculo para el incremento salarial de 1990 y, para llevarlo a cabo, se tomarían como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los incrementos pactados en dicho año. Esta posible revisión salarial correspondiente a 1989, se abonaría en una sola vez dentro del primer trimestre de 1990.

Revisión salarial para el año 1990.- En el caso de que el IPC registrara al 31 de diciembre de 1990 un incremento superior al previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado elaborados en el año 1989 para 1990, y que habrá servido de base para el cálculo del plus de Convenio del año 1990 de acuerdo con lo establecido en el artículo 33 del presente Convenio Colectivo, se efectuaría una revisión salarial sobre las bases del 31 de diciembre de 1989 igual a la diferencia aritmética entre el incremento final del IPC y el IPC previsto en los mencionados Presupuestos Generales del Estado para ese año 1990, siguiendo el mismo criterio marcado en la tabla de revisión para el año 1989, pero elaborando una nueva tabla de revisión para el año 1990 actualizada en base al valor del IPC previsto para ese año.

Tal incremento se abonaría con efectos 1 de enero de 1990, sirviendo por consiguiente como base del cálculo para el incremento salarial de 1991, y para llevarlo a cabo se tomarían como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los incrementos pactados en dicho año. Esta posible revisión salarial correspondiente a 1990, se abonaría en una sola vez dentro del primer trimestre de 1991.

Artículo 8.- Rescisión y revisión.- La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse por escrito, y de acuerdo con los procedimientos legalmente establecidos, dentro de los tres últimos meses respecto a la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de que las conversaciones se prolongaran por plazo que exceda de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta que finalice la negociación.

Artículo 9.- Absorción.- Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados, superan el nivel de éste en un cómputo anual. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas.

Artículo 10.- Vinculación a la totalidad.- Ambas representaciones convienen que, siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, considerarán el Convenio como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competentes, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de los pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Artículo 11.- Comisión Paritaria de Interpretación.- Se constituye una Comisión Paritaria, compuesta, de una parte, por el Comité Intercéntricos y, de otra, por la Dirección de la Empresa, para resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación de lo acordado en el presente Convenio.

CAPÍTULO SEGUNDO

Artículo 12.- Orden de trabajo y de producción.- Ambas partes convienen que la productividad, tanto de la mano de obra como la de los demás factores que intervienen en la Empresa, constituye uno de los medios principales para la elevación del nivel de todos los que integran la plantilla de la Empresa. Por ello, tanto el personal como la Empresa pondrán de su parte los medios precisos para el aumento de dicha productividad. El personal, dedicando plenamente su atención al trabajo que efectúa y la Empresa, poniendo todos los medios técnicos y mecánicos que contribuyan a dicho aumento.

Artículo 13.- Jornada laboral.- Se sigue respetando la jornada de treinta horas semanales para el personal de Composición de Madrid que actualmente goza de ella, en el turno de noche.

En el XIII Convenio Colectivo de Prensa Española, S.A., para evitar las diferentes jornadas de trabajo en aquel momento existentes y con la finalidad de que todo el personal de la Empresa, a excepción del personal contratado a tiempo parcial y Reparto, llegase a tener un mismo número de horas de jornada, se suscribió el acuerdo denominado "Pacto de normalización de jornada" que se ha venido aplicando en los términos pactados, quedando por cumplir desde la entrada en vigor del presente Convenio las siguientes fases: 1) Se mantienen las jornadas laborales establecidas al 31 de diciembre de 1988, que para el personal con jornada normalizada es, en cómputo anual, de treinta y ocho y media horas semanales; es decir, 1.759 horas de trabajo efectivo, dentro de las cuales cada trabajador disfrutará de un descanso de diez minutos por jornada, hasta la fecha en que hayan transcurrido seis meses de la desaparición del proceso de impresión por Hucrograbado de los Diarios. 2) A partir de la fecha en que hayan transcurrido seis meses de la desaparición del proceso de impresión por Hucrograbado de los Diarios "ABC" de Madrid y "ABC" de Sevilla respectivamente, todo el personal de Prensa Española, S.A. a partir de esas respectivas fechas y con la excepción del personal de Reparto y el contratado a tiempo parcial, pasará a tener una jornada equivalente, en cómputo anual, a treinta y seis horas semanales; es decir, 1.644 horas de trabajo efectivo, dentro de las cuales cada trabajador disfrutará de un descanso de diez minutos por jornada. No obstante lo anterior, excepcionalmente el plazo de seis meses a que se viene haciendo referencia se entenderá como máximo respecto al Centro de Sevilla, lo que significa que ese plazo y para ese Centro podrá reducirse siempre que lo permita la organización del trabajo.

Se mantiene a los efectos legales para el cálculo de todos los conceptos retributivos la jornada fijada por la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa de treinta y seis horas semanales. No obstante lo anterior, hasta la plena aplicación de lo establecido en los párrafos anteriores sobre normalización de jornada, se considerarán como normales a todos los efectos las horas realizadas hasta treinta y ocho y media horas semanales.

Artículo 14.- Implantación de la jornada semanal de cinco días.- Ambas partes se fijan como objetivo el que a lo largo de la vigencia del presente Convenio Colectivo todo el personal, a excepción del contratado a tiempo parcial y Reparto, pueda disfrutar de una jornada semanal de cinco días de trabajo.

El personal de cada sector que, reuniendo los requisitos que más abajo se indican, esté interesado en su mayoría en pasar a realizar una jornada semanal de cinco días, lo solicitará por escrito al responsable del sector, quién lo trasladará a la Dirección del Centro para ser negociado entre la Dirección y el Comité de cada Centro para su posterior implantación.

La solicitud de la jornada de cinco días se comenzará a negociar dentro de los quince días a partir de la fecha de la solicitud, excepto para aquellos sectores en los que está prevista la implantación de las nuevas tecnologías durante la vigencia del presente Convenio, en cuyo caso será a partir de la fecha de la puesta en marcha de éstas. En ambos supuestos deberán darse los siguiente requisitos:

- a) Que la implantación de esa jornada de cinco días no suponga en ningún caso la realización de una jornada laboral semanal superior o inferior a la indicada en el artículo 13 de este Convenio y tampoco dé lugar a horas extras.
- b) Que, junto con la solicitud, se presente un acuerdo de acomodación de turnos y horarios.
- c) Que, mediante un aumento o mejora de la productividad, se mantengan los actuales niveles de actividad.

Artículo 15.- Horarios de trabajo.- Los horarios de trabajo de los diferentes turnos estarán siempre adaptados por la Dirección de la Empresa a las necesidades de la industria, teniendo en cuenta que su fin primordial es la difusión y venta de sus publicaciones.

Los horarios de trabajo de los diferentes turnos y sectores serán los vigentes en el 1 de enero de 1989 hasta que se puedan aplicar, a medida que se pongan en funcionamiento las nuevas instalaciones y tecnologías, los nuevos horarios derivados de los pactos alcanzados a lo largo de la negociación del presente Convenio Colectivo.

Cualquier modificación de los horarios de trabajo -excepto las derivadas de lo pactado según el párrafo anterior- habrá de tener la aprobación de la Dirección Provincial de Trabajo si no existe acuerdo previo.

Las horas de entrada y salida del trabajo se entienden en punto respecto a la presencia en el puesto de trabajo o con la ropa habitual para la prestación de ésta, con la tolerancia prevista en la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa.

En el fin de prever la realización de los trabajos del que se encuentre enfermo o ausente, éste deberá comunicar su falta al trabajo antes de la hora de entrada reglamentaria al mismo. Todas las ausencias cuya justificación no se haya cursado previamente serán consideradas, en principio, como ausencias injustificadas.

Artículo 16.- Horas extraordinarias.- A tenor del artículo 58 de la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa sobre horas extraordinarias, y por el objeto especial del trabajo periodístico que obliga a su

terminación, todos los trabajadores de la misma se comprometen a aceptar y realizar cuantas horas extraordinarias sean imprescindibles para la confección, tirada y manipulado de sus publicaciones diarias. En cuanto a las demás publicaciones no diarias, si la necesidad de hacer horas extraordinarias pudiese causar perjuicio a algún trabajador por razón de otro empleo, y siempre que tal empleo estuviese acreditado en esta Empresa, tal supuesto será considerado por la Dirección de la Empresa para que dicho trabajador no resulte perjudicado.

Ambas partes manifiestan que, como normativa general, el trabajo deberá realizarse durante la jornada laboral, reduciéndose al máximo las horas extraordinarias, ajustándose en todo caso a lo que establecen las leyes vigentes en este tema.

De acuerdo con lo pactado en la cláusula 4ª del Convenio Colectivo de 1980, las cantidades que se perciben en concepto de "diferencia a absorber" o "diferencia a absorber 8ª hora", como consecuencia de las acciones que se llevaron a cabo para acomodar las jornadas por encima de la legal de seis horas a la jornada máxima de cuarenta y dos horas semanales, seguirán absorbiéndose a razón del 20 por 100 de los aumentos salariales que se produzcan hasta su total absorción.

La valoración económica de las horas extraordinarias será efectuada de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes. Para la definición de las horas extraordinarias estructurales y procedimiento de declaración aplicable, se estará a lo dispuesto en la O.M. de 1 de marzo de 1983 sobre cotización adicional a la Seguridad Social por horas extraordinarias.

Artículo 17.- Plena dedicación.- El concepto de "plena dedicación" en ningún caso podrá estar referido exclusivamente al tiempo de trabajo. La plena dedicación además de estar ligada al tiempo, estará referida a otros factores, como son: exclusividad en cuanto a la prestación de servicios, conocimientos teóricos, especialización, nivel de responsabilidad, necesidad de supervisión, etc., teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 21 de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO TERCERO

Artículo 18.- Cometidos asignados a cada categoría.- Los cometidos asignados a cada categoría son los que vienen especificados en la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa y en la Reglamentación Nacional de Trabajo de Artes Gráficas.

Estos cometidos son meramente enunciativos, pues todo el personal de la Empresa, sin distinción de categorías y grupos profesionales, y como contraprestación a las mejoras obtenidas en el presente Convenio, se obliga a efectuar durante su jornada laboral, dentro del general cometido de su competencia, cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, bien sean dichos trabajos propios de la industria de Prensa o de Artes Gráficas.

Todo el personal se cuidará de la limpieza de las máquinas o instalaciones a que esté adscrito, así como de su lugar de trabajo, siempre y cuando se faciliten por la Empresa los útiles necesarios, a tenor de lo dispuesto en el capítulo IX de la vigente Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa y dentro de su jornada habitual de trabajo.

Ambas partes se fijan como objetivo el adaptar, a lo largo de la vigencia del presente Convenio, la descripción de funciones establecida en la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa, respecto de aquellos puestos de trabajo que pudieran verse afectados por las nuevas tecnologías y no estuvieran actualmente definidos, sin que ello suponga incremento alguno en las tablas salariales salvo pacto expreso de las partes. Se mantendrá la definición de funciones establecidas en la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa en los supuestos de desacuerdo entre el Comité Intercéntricos y la Dirección de la Empresa.

Artículo 19.- Suplencias.- Las suplencias por vacaciones, enfermedad, accidentes o permisos legales se regirán por las disposiciones legales sobre la materia, excepto en los casos previstos en el artículo 23 de este Convenio. Las vacantes producidas por estos motivos, menos enfermedad, serán cubiertas provisionalmente, desde la fecha en que se produzcan, por el trabajador más antiguo en la categoría inferior en la Sección ó Servicio y turno correspondientes donde se produzca esta vacante siempre que exista personal suficiente en ese turno, corriendo las escalas y sin obligación de cubrir el último puesto si no fuese necesario.

Si la vacante, por las circunstancias por las que se produce, se estima superior a noventa días, pasará a ocuparla de forma provisional el trabajador más antiguo en el escalafón de la categoría inmediata inferior. En ambos casos percibirá la retribución correspondiente a la categoría desempeñada y quedarán a salvo las normas de ascenso.

Las vacantes cubiertas mediante suplencias, se anunciarán para ser cubiertas aplicando las normas de ascenso cuando la suplencia se prolongara por un periodo superior a noventa días y en todo caso antes de transcurridos seis meses desde que se hayan producido, y si tal plazo no se hubiese cumplimentado, habría ello de ser accionado oportunamente

por el interesado o el Comité de Empresa quedando a salvo, en todo caso, las normas de ascenso.

A efectos de clasificación profesional no se contabilizará el periodo de tiempo durante el cual se realizan suplencias o trabajos de categoría superior que se puedan producir como consecuencia de enfermedades, excedencias voluntarias, excedencias forzosas y vacaciones.

Este acuerdo sustituye y modifica, en aquello que sea coincidente, al artículo 68 de la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa.

Artículo 20.- Amortización de plazas.- Teniendo en cuenta las mecanizaciones y reorganizaciones que para la modernización y buena marcha de la Empresa se llevan a cabo en los diferentes trabajos y servicios, tanto administrativos como de Talleres, la Dirección de la Empresa queda facultada para amortizar las plazas cuyo trabajo vaya siendo sustituido por la mecanización y para acoplar a este personal sobrante en las distintas secciones, según las necesidades del trabajo, manteniéndose el salario y la categoría que disfrutasen de acuerdo con las normas establecidas en el artículo 21 del presente Convenio, bien entendido que estas amortizaciones no darán lugar a despidos.

Como consecuencia de la mecanización y reorganización por cambios de métodos, la Empresa promoverá las acciones necesarias para favorecer la capacitación y adaptación del personal afectado para su paso a otras secciones o plazas de nueva creación, dando la prioridad precisa para que llegue a conocimiento de todos.

Artículo 21.- Formación Profesional.- La Dirección de la Empresa presentará al Comité Intercéntricos el Plan Anual de Formación elaborado, del cual se llevará a cabo un seguimiento conjunto por parte de la Dirección y el Comité de cada Centro. La Dirección de la Empresa se compromete a contemplar, dentro del plan de formación, las acciones necesarias encaminadas a mejorar la capacidad profesional de los trabajadores y a conseguir una mejor adaptación a las nuevas técnicas. Para ello estudiará cuantas sugerencias le sean presentadas por los trabajadores.

Cuando, a consecuencia de los cambios organizativos y renovaciones tecnológicas, se programen cursos de formación y reciclaje profesional, el personal afectado adaptará provisionalmente su turno de trabajo al momento en que éstos se celebren, abonando la Empresa durante los mismos las retribuciones percibidas como media en los tres meses anteriores.

Después de dicho periodo de formación, el trabajador pasará a ocupar el puesto para el que se formó mediante concurso-oposición, dejando a salvo las normas de ascenso. Si no adquiriese en dicho periodo los conocimientos necesarios para acceder a tales puestos, se le empleará en un puesto disponible en ese momento más acorde con los conocimientos que posea.

Si en el nuevo puesto los ingresos son inferiores a los que percibiera en el puesto de procedencia, con el fin de evitar que se experimente una merma en los mismos, se calcularán estos mediante la siguiente fórmula: Remuneración total que normalmente tendría al año en su primitivo puesto de trabajo (incluido nocturnidad, domingos, festivos, etc.) menos remuneración total que normalmente tendrá al año en el nuevo puesto, igual a cantidad congelada y a absorber a razón del 20 por 100 de los incrementos salariales que se produzcan hasta su total absorción. Si el cambio fuese a un puesto de trabajo de superior valoración retributiva, el trabajador percibirá los ingresos correspondientes al citado puesto de trabajo. Este tipo de garantías retributivas, tanto en los supuestos de formación a que hace referencia este artículo como en aquellos otros de cambio no voluntario de puesto de trabajo, sólo afectarán a aquellos trabajadores que en el momento del cambio estén adscritos a un puesto que por razones tecnológicas u organizativas no tengan ocupación efectiva en parte de su jornada laboral; es decir, estén ocupando un puesto que pueda ser automáticamente amortizable de acuerdo con lo dicho en el artículo 20 de este Convenio.

Los trabajadores afectados por estos cambios mantendrán, a título personal, los conceptos salariales fijos correspondientes a la categoría que venían desempeñando y su categoría laboral se ajustará, también a título personal, a la equivalente en el supuesto de cambio de grupo profesional.

Cualquiera de las acciones antes mencionadas, así como su organización y puesta en práctica se acordará en una Comisión Paritaria Dirección-Comité.

Con independencia de lo anterior se programarán cursos, con opción voluntaria, para ampliar conocimientos que puedan redundar en la promoción profesional de los trabajadores; asimismo se impartirán cursos monográficos sobre las plazas a cubrir, siempre que sea necesario, un mes antes de la convocatoria de las mismas.

Artículo 22.- Admisión de nuevo personal.- La admisión de nuevo personal se ajustará, en todo caso, a las disposiciones legales en materia de colocación, debiendo someterse los aspirantes a reconocimiento médico y demás formalidades exigibles. En igualdad de condiciones tendrán preferencia para el ingreso los hijos de los trabajadores y, dentro de éstos, los huérfanos.

La Empresa someterá a los aspirantes a ingreso a las pruebas prácticas y psicotécnicas que considere convenientes para comprobar su grado de

preparación. Para dichas pruebas se citará a un miembro del Comité de Empresa.

El Comité de Empresa será informado sobre los contratos de trabajo aplicables al personal de nuevo ingreso.

Artículo 23.- Los nombramientos de Técnicos, Redactores y Jefes de Sección, así como sus suplencias, se harán libremente por la Empresa.

Artículo 24.- Redacción.-

1. La sección de Redacción, la pertenencia a la misma y sus categorías profesionales se definen de acuerdo con lo previsto en la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa.

2. Cuando las características de la tarea asignada a un Redactor requieran permanentemente un tiempo habitual de trabajo superior a la jornada establecida, habrá de concertarse entre la Dirección y dicho Redactor un pacto por el que se le reconozca a éste un complemento retributivo por ese mayor tiempo de trabajo.

3. Cada sección de Redacción habrá de contar con un suplente del Jefe de la misma, elegido entre los Redactores que la integran y que le sustituirá en sus ausencias. La suplencia será abonada desde el día en que se produzca la ausencia.

No habrá Jefaturas de Sección vacantes, salvo que se produzca la amortización del puesto.

Los cargos de Redactor-Jefe y Jefe de Sección serán considerados estrictamente profesionales y serán de libre designación de la Empresa, en terna constituida preferentemente por personal de la plantilla y propuesta por el Director de la publicación. Previamente, la Redacción someterá al Director los nombres de las tres personas que juzgue más capacitadas para ocupar el cargo.

4. Los nuevos Redactores deberán superar un período de prueba de tres meses, salvo que las condiciones o la experiencia profesional del candidato, debidamente acreditada, lo haga innecesario. Los nuevos puestos que puedan crearse dentro de la Redacción serán cubiertos prioritariamente con personal de plantilla.

5. Se abonarán como colaboraciones los trabajos especiales o extraordinarios que se encarguen a un Redactor al margen de las funciones que tenga asignadas.

Artículo 25.- Ayudantes Preferentes de Redacción.- Está incluido en esta categoría el personal adscrito a la Redacción y al Archivo que realiza las funciones auxiliares dentro de la misma, así como aquellos trabajadores que intervienen en trabajos de la Redacción, aunque sin asumir la responsabilidad correspondiente a los Redactores.

Comprende esta categoría a los Taquígrafos de Redacción que no reúnan los requisitos exigidos en el apartado 1.b) del artículo 17 de la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa. Teletipistas, Dibujantes, Caricaturistas, Traductores, Lectores de Agencias Informativas, Documentalistas encargados de revisar, seleccionar y clasificar por materias y autores el material gráfico y literario en los Centros de Documentación o Archivo, Lectores, Auxiliares de Laboratorio Fotográfico que realizan las funciones de revelado y positivado de las fotografías, a las órdenes de los Periodistas Gráficos e Informadores Gráficos sin título de Periodista. Asimismo quedan incluidos en esta categoría los Ayudantes de Centros de Documentación o Archivo que recortan, fichan y guardan los materiales gráficos y literarios seleccionados y clasificados, atendiendo las peticiones de la Redacción y las consultas internas y externas. Y el personal que atiende a las máquinas receptoras de fotografía.

Este artículo sustituye y modifica el 17.b) puntos 2 y 3 de la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa, al refundir las categorías de Ayudantes y Ayudantes Preferentes en una sola englobando ambas funciones, es decir, lo que antes eran las categorías de Ayudantes y Ayudantes Preferentes pasa a ser una única categoría de Ayudantes Preferentes de Redacción realizando el total de las funciones.

Artículo 26.- Administración.- Las plazas de Administración se cubrirán de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa, salvo lo establecido en el artículo 23.

En las convocatorias para cubrir plazas de nueva creación o vacantes, la Empresa publicará, además de las pruebas a realizar, los ingresos económicos y los horarios de las plazas que se convoquen.

Cuando de acuerdo con lo establecido en el párrafo primero de este artículo se tenga que celebrar un concurso-oposición, la fijación de los tipos de pruebas -psicológicas y profesionales- a plantear a los candidatos será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

La determinación y preparación de las pruebas profesionales concretas para concurso-oposición, con el fin de lograr la mayor objetividad, se llevará a cabo en el momento inmediatamente anterior al de la celebración de las pruebas en una reunión conjunta en la que intervendrán el Tribunal nombrado en la forma establecida por la

Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa y el responsable del sector del puesto de trabajo convocado. En caso de desacuerdo, se decidirá en una reunión de la Dirección de la Empresa con la Comisión de Asuntos Laborales del Comité de Empresa.

Artículo 27.- Talleres.- Las plazas o puestos vacantes en los Talleres serán cubiertos de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa, salvo lo establecido en el artículo 23.

En las convocatorias para cubrir plazas de nueva creación o vacantes, la Empresa publicará, además de las pruebas a realizar, los ingresos económicos y los horarios de las plazas que se convoquen.

Cuando de acuerdo con lo establecido en el párrafo primero de este artículo se tenga que celebrar un concurso-oposición, la fijación de los tipos de pruebas -psicológicas y profesionales- a plantear a los candidatos será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

La determinación y preparación de las pruebas profesionales concretas para concurso-oposición, con el fin de lograr la mayor objetividad, se llevará a cabo en el momento inmediatamente anterior al de la celebración de las pruebas en una reunión conjunta en la que intervendrán el Tribunal nombrado en la forma establecida por la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa y el responsable del sector del puesto de trabajo convocado. En caso de desacuerdo, se decidirá en una reunión de la Dirección de la Empresa con la Comisión de Asuntos Laborales del Comité de Empresa.

En el supuesto de que, agotados los trámites de la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa, no estuviere capacitado ninguno de los concursantes a la plaza, la vacante se cubrirá con personal de nuevo ingreso.

Artículo 28.- Prioridad para ocupar vacantes.- Cuando se produzca una vacante en un determinado turno, tendrá prioridad para ocuparla, siempre que voluntariamente lo solicite, el trabajador más antiguo de la correspondiente categoría y escalafón, siempre que el mismo reúna los conocimientos profesionales adecuados para desempeñar el puesto de trabajo vacante.

Artículo 29.- Definición de nuevas categorías laborales derivadas de los cambios tecnológicos.- En aquellos supuestos en que sea preciso la definición de nuevas categorías laborales derivadas de cambios tecnológicos, tal definición se llevará a efecto por una Comisión Paritaria compuesta por tres miembros de la Dirección y tres representantes del Comité Intercentros.

De no llegar a un acuerdo sobre tal definición, ambas partes se someterán a la decisión que al efecto adopte la Autoridad laboral competente.

Artículo 30.- Subalternos.- Dado que lo dispuesto en la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa aplica al personal con capacidad disminuida a la plantilla de subalternos, la Empresa ofrecerá al personal subalterno las vacantes que por estas causas se produzcan, y por su última categoría de horas, en todos aquellos casos que la profesionalización del puesto no sea una exigencia de categoría profesional definida.

Artículo 31.- Trabajos en videoterminal.- La Dirección de la Empresa procurará que la organización del trabajo en todos los puestos con videoterminal esté programada de tal manera que permita sustituir la actividad en el videoterminal por otra distinta dentro de su trabajo. Sólo en aquellos supuestos en los que la organización del trabajo impida la realización de actividades alternativas al trabajo ante el videoterminal, tendrá derecho el trabajador a un período de descanso de diez minutos dentro de cada hora de trabajo efectivo ante dicho videoterminal, sin que, por ningún motivo, tales descansos puedan ser acumulables.

CAPÍTULO CUARTO

Artículo 32.- Los pluses hoy día existentes, como consecuencia de Convenios anteriores, seguirán en vigor e irán siendo absorbidos por las modificaciones que pueda sufrir la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa.

Artículo 33.- Plus del presente Convenio.- El plus que se establece en el presente Convenio para el año 1989 es el que figura, para cada categoría profesional, en las tablas salariales del Anexo.

El plus que se establecerá en el presente Convenio para el segundo año de vigencia -1990- será el resultado de aplicar a las tablas salariales del Anexo, actualizadas en el supuesto de que hubiese que aplicar la revisión salarial a que hace referencia el artículo 7 del presente Convenio, el incremento del IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado elaborados en 1989 para 1990, más dos puntos. En el supuesto en que dichos Presupuestos Generales del Estado no establezcan una previsión de IPC para 1990, el mismo será sustituido

por el IPC habido en el año 1989 menos un punto. Como la intención de ambas partes es que este dato tenga un comportamiento neutral respecto a la evolución real de los precios, si el índice obtenido en la forma señalada -IPC habido en el año 1989 menos un punto- fuese claramente distorsionador, ambas partes se reunirán para tratar de establecer el índice sustitutivo de dicho IPC.

Artículo 34.- Plus cantidad fija 1989 y 1990.- En concepto de compensación o gratificación a los trabajadores de plantilla, como consecuencia de los efectos sobre las condiciones sociolaborales que van a producirse en el seno de la Empresa por razón del traslado y la renovación tecnológica, se acuerdan los siguientes pluses de cantidad fija para los años 1989 y 1990.

Plus cantidad fija 1989.- Se establece un plus de 7.000 pesetas para todas las categorías profesionales, excepto para el personal de Reparto que será un tercio y el personal contratado a tiempo parcial que será proporcional a la jornada pactada, que se percibirá por cada uno de los meses naturales que tiene el año, acordándose expresamente que no tendrá repercusión alguna en ninguno de los conceptos económicos del Convenio o que integran la nómina del trabajador y sólo con carácter excepcional integrará las pagas extraordinarias de Verano, Navidad y Beneficios. Este plus de cantidad fija de 1989, se integrará automáticamente a partir del día 1 de enero de 1990 en la columna de la tabla de salarios denominada "complemento convenios anteriores" y, en consecuencia, tendrá a partir de esa fecha la repercusión económica establecida en los diversos conceptos retributivos.

Plus cantidad fija 1990.- Se establece un plus de 7.000 pesetas para todas las categorías profesionales, excepto para el personal de Reparto que será un tercio y el personal contratado a tiempo parcial que será proporcional a la jornada pactada, que se percibirá por cada uno de los meses naturales que tiene el año, acordándose expresamente que no tendrá repercusión alguna en ninguno de los conceptos económicos del Convenio o que integran la nómina del trabajador y sólo con carácter excepcional integrará las pagas extraordinarias de Verano, Navidad y Beneficios. Este plus de cantidad fija de 1990, se integrará automáticamente a partir del día 1 de enero de 1991 en la columna de la tabla de salarios denominada "complemento convenios anteriores" y, en consecuencia, tendrá a partir de esa fecha la repercusión económica establecida en los diversos conceptos retributivos.

Artículo 35.- Plus de nocturnidad.- Se fija un plus de nocturnidad del 20 por 100 sobre la suma del sueldo o salario de la Ordenanza, los pluses de Convenios anteriores y plus del presente Convenio para todos aquellos trabajadores cuya jornada de trabajo esté comprendida entre las veintidós y las seis horas. Queda excluido de este plus el personal que por este concepto perciba ya alguna retribución especial. Este plus incrementará las pagas extraordinarias reglamentarias, beneficios y vacaciones, pero no incrementará el valor de los quinquenios ni de las horas extraordinarias.

Artículo 36.- Los pluses de Convenios anteriores y el plus del presente Convenio incrementarán las gratificaciones de Verano y Navidad, participación en beneficios, vacaciones y accidentes, pero no incrementarán la base para determinar los quinquenios. La paga extraordinaria de Verano se abonará junto con la paga ordinaria del mes de junio de cada año.

Artículo 37.- Festivos.- A tenor de lo establecido en el artículo 64 de la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa, los festivos trabajados podrán ser compensados, económicamente o con descanso, a elección de la Empresa. En el supuesto de compensación económica, la jornada en festivos será retribuida como si se tratara de trabajo en horas extraordinarias.

Artículo 38.- Plus de antigüedad.- La fecha de iniciación del cómputo de antigüedad será la del ingreso para todo el personal, computándose los años de servicios prestados dentro de la Empresa como Aspirantes, Recaderos ó Botones, Embuchadores y Aprendices.

La aplicación de este artículo tendrá lugar el 1 de enero de 1969, por lo que no habrá lugar al pago de retrasos.

Artículo 39.- Forma de pago del salario.- El pago del salario se efectuará, salvo situaciones a extinguir, mediante ingreso de su importe en la Entidad Bancaria o Caja de Ahorros que el trabajador designe. El resguardo del ingreso en el Banco equivaldrá a la firma del recibí de los trabajadores en el recibo de salarios, sin perjuicio de la entrega del mismo a los trabajadores.

Artículo 40.- Dietas.- En los desplazamientos por razones de servicio, el personal disfrutará, para cubrir los gastos de alojamiento y pensión alimenticia, de una dieta diaria de 10.000 pesetas durante los siete primeros días y de 8.500 pesetas a partir del octavo día de desplazamiento en un mismo lugar.

En el supuesto de existir otros gastos que no sean los mencionados en el primer párrafo, éstos serán abonados por la Empresa, previa autorización y justificación de los mismos.

El régimen de viaje y salida se ajustará en todo a lo dispuesto sobre el particular en la Ordenanza de Trabajo en Prensa.

Artículo 41.- Personal enfermo.-

1. Todo el personal dado de baja por enfermedad, con aviso a la Empresa, percibirá, durante los veinte primeros días que se ponga enfermo por primera vez en un año natural, su sueldo o salario real. En las sucesivas bajas que por enfermedad se puedan producir en un año natural, a partir del primero y hasta el vigésimo día, la Empresa le abonará la diferencia que exista entre el 85 por 100 de su sueldo o salario real y la prestación económica que por incapacidad laboral transitoria cubre el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

2. A partir del vigésimo primer día, y hasta su paso a la situación de invalidez provisional, la Empresa abonará la diferencia que exista entre la totalidad de su sueldo o salario real y la prestación que, por incapacidad laboral transitoria, cubre el Instituto Nacional de la Seguridad Social. No obstante lo anterior, esta norma será aplicable desde el primer día en la segunda y sucesivas bajas, cuando la enfermedad sea considerada como grave por el Servicio Médico de Empresa y, en todo caso, requiera hospitalización.

3. Cuando la Dirección de la Empresa lo estime oportuno, para tener derecho a las mejoras que este artículo establece por encima de las prestaciones fijadas por la Seguridad Social, será requisito indispensable el previo informe favorable de los Servicios Médicos de la Empresa.

Artículo 42.- Personal accidentado.- Todo el personal accidentado recibirá la diferencia que exista entre la prestación económica de la Compañía Aseguradora y el importe de su salario base, más quinquenios, más pluses de convenios y plus de nocturnidad, hasta su paso a uno de los casos definidos de la Ley de Accidentes de Trabajo.

Artículo 43.- Personal en Servicio Militar.- Durante el tiempo que dure el periodo reglamentario del Servicio Militar, los trabajadores que se encuentren en esa situación y tengan una antigüedad mínima de dos años en la Empresa tendrán derecho a percibir una gratificación voluntaria mensual equivalente al 50 por 100 de la suma del sueldo o salario base de la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa, más los pluses de convenios anteriores, más el plus del presente convenio. Estas gratificaciones, por el mismo importe, se percibirán también en las pagas extraordinarias de Verano y Navidad.

Aquellos trabajadores que, reuniendo iguales requisitos, tengan reconocidos en el documento de afiliación a la Seguridad Social a su esposa, hijos o padres, a su cargo, percibirán, además, una gratificación de la misma cuantía que la indicada en el párrafo anterior.

Artículo 44.- Jubilación para el personal que pertenecía a la plantilla del personal fijo de la Empresa el día 31 de diciembre de 1979.- Independientemente de la jubilación que pueda corresponder al personal por el Mutualismo Laboral, todo el personal que pertenecía a la plantilla del personal fijo de la Empresa el día 31 de diciembre de 1979 tendrá derecho a jubilación, a petición o por iniciativa del Consejo de Administración de "Prensa Española, S.A.", a los sesenta y cinco años de edad. También podrá ser jubilado antes de la citada edad si por enfermedad u otra causa no pueda realizar debidamente su labor, a juicio del citado Consejo. Estas jubilaciones tendrán lugar de acuerdo con la siguiente escala y serán pagadas por meses vencidos:

Por haber trabajado cinco años consecutivos y menos de diez percibirá mensualmente el 25 por 100 de la cantidad mensual o diaria que le corresponde por el sueldo o salario base de su categoría en la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa existente en el momento de su jubilación, más los quinquenios y los pluses de convenio que existiesen en la misma fecha.

Por haber trabajado más de diez años y menos de veinte, el 50 por 100.

De haber trabajado más de veinte años y menos de treinta, el 60 por 100.

De haber trabajado más de treinta años y menos de cuarenta, el 70 por 100.

De haber trabajado más de cuarenta años y menos de cincuenta, el 80 por 100.

De haber trabajado más de cincuenta años, la jubilación será la totalidad.

Artículo 45.- Jubilación voluntaria para el personal que pertenecía a la plantilla del personal fijo de la Empresa el día 31 de diciembre de 1979, durante los años 1989 y 1990.- Durante los años 1989 y 1990, el personal que tenga cumplidos sesenta años de edad y menos de sesenta y cinco y pueda acogerse al sistema de jubilación voluntaria del Mutualismo Laboral podrá igualmente causar baja voluntaria en "Prensa Española, S.A.", con las ventajas reseñadas en el artículo 44 de este Convenio.

Para estos casos, la escala de porcentajes de ese artículo 44 se aplicará en sus propios términos, pero, con objeto de facilitar durante

estos años 1989 y 1990 la posibilidad de acogerse a ambos sistemas de jubilación voluntaria, la diferencia de porcentajes aplicables entre el escalón en que corresponda encuadrarse y el inmediato superior podrá distribuirse proporcionalmente al número de años de antigüedad en la Empresa que el jubilado tenga por encima del límite superior del escalón inmediatamente anterior al que corresponda encuadrarse.

Artículo 46.- Jubilación para el personal que haya ingresado en "Prensa Española, S.A.", a partir del día 1 de enero de 1980.- Para este personal se estudiará una fórmula que permita, en función de los años de antigüedad en la Empresa, cubrir la diferencia existente entre la pensión que le asigne la Mutualidad Laboral y el sueldo que tuviese en la Empresa en el momento de jubilarse.

Artículo 47.- Seguro de Vida.- El seguro colectivo de vida, accidentes e invalidez suscrito por la Empresa a favor de su personal con una Compañía Aseguradora para todo su personal en activo de plantilla con menos de sesenta y cinco años de edad cumplidos, tiene las garantías que asegura un valor nominal de cobro para los beneficiarios de 1.000.000 pesetas en caso de fallecimiento e invalidez absoluta y permanente, y doble cantidad por fallecimiento por accidente, de acuerdo con las cláusulas de la póliza concertada.

Artículo 48.- El régimen de premios y disciplinario se ajustará a lo dispuesto en la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa.

Artículo 49.- Ayudas de estudio.- La Empresa contribuirá anualmente con la cantidad de 1.000.000 pesetas para que su personal inicie, amplíe o perfeccione estudios relacionados con las diversas actividades profesionales propias de la industria. La propuesta de estas ayudas las hará el Comité de Empresa, quedando facultada la Dirección de la Empresa para aceptar la propuesta y asimismo, en su caso, para destinar parte de la cantidad asignada a gastos de formación profesional dentro de la misma Empresa.

Artículo 50.- Vacaciones.- El periodo de vacaciones anuales retribuidas por año de servicio, no sustituible por compensación económica, tendrá una duración de treinta días naturales.

Dicho periodo vacacional se disfrutará en los meses de julio, agosto y septiembre de cada año, salvo supuestos de imposible aplicación que así resulten acreditados.

Para que la productividad no se vea mermada por el disfrute de las vacaciones en los indicados meses, se establecerán las plantillas mínimas necesarias por sectores, secciones, turnos y categorías; teniendo en cuenta también que habida cuenta que en los meses de julio, agosto y septiembre se reduce la actividad en la mayor parte de los sectores de la Empresa, la plantilla que queda para trabajar durante esos meses se verá reducida por este motivo en la misma proporción.

Con sujeción a las plantillas mínimas establecidas, el personal de los distintos sectores o secciones, dentro de cada turno de trabajo, fijará de común acuerdo el orden de disfrute de las vacaciones.

De no existir acuerdo, el carácter rotatorio de las vacaciones se ajustará a las siguientes reglas:

1. En el primer año la elección del periodo de disfrute corresponderá al más antiguo dentro de cada categoría, sección y turno de trabajo, pasando en el año siguiente a ser el último en elegir.
2. En el supuesto en que la estructura organizativa propia de cada sección hiciera que la elección conforme a lo establecido en la regla anterior implicara respetar las plantillas mínimas fijadas, la elección se realizará rotativamente, de modo que efectivamente queden atendidas las distintas funciones propias y necesarias de cada categoría y sección, para el buen funcionamiento de las mismas. Para mantener lo establecido en el artículo 23 de este Convenio Colectivo, esta regla no será de aplicación al personal a que el mismo hace referencia.

Artículo 51.- Los costos de enseñanza y adaptación de los hijos subnormales serán atendidos por la Empresa una vez deducidas las asignaciones que perciban por Organismos oficiales, Mutualidades, etc., previa su aprobación por ésta y justificación de la condición de subnormal por medio del certificado correspondiente del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Artículo 52.- Se amplía el contenido del apartado e) del artículo 82 de la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa en el sentido de que el premio en él establecido se concederá también a los cincuenta años de permanencia en la Empresa.

El importe de este premio extraordinario será igual al de una mensualidad que comprenda el sueldo o salario base de la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa, más los pluses de convenios anteriores, más el complemento del presente Convenio, más el complemento de antigüedad.

Artículo 53.- A los solos efectos económicos, y sin que ello suponga la asimilación de la categoría de Repartidor a la de Peón, a partir de la

vigencia de este Convenio Colectivo el salario del Repartidor será un tercio del asignado al Peón que tiene asignada una jornada de treinta y ~~40~~ horas semanales.

Artículo 54.- Permisos retribuidos.- El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a re remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

Nacimiento de hijos: Dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de las provincias de Madrid o Sevilla, según sea su Centro de trabajo.

Boda de hijos, hermanos o hermanas políticos, padres o padres políticos: Un día natural.

Bautizo de hijos: Un día natural cuando se celebre en día laborable.

Comunión de hijos: Un día natural.

Enfermedad grave de padres, hijos, cónyuge, hermanos, nietos, abuelos, padres políticos y hermanos políticos: Dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de las provincias de Madrid o Sevilla, según sea su Centro de trabajo.

Exámenes por estudios: Permisos de acuerdo con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Fallecimiento de padres, hermanos, cónyuge, hijos, nietos, padres políticos y abuelos: Dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de las provincias de Madrid o Sevilla, según sea su Centro de trabajo.

Fallecimiento de hermanos políticos: Dos días naturales. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Funerales de padres, cónyuge, hijos, hermanos, padres políticos y hermanos políticos: Por el tiempo necesario para asistir al funeral.

Matrimonio: Quince días naturales.

Operación quirúrgica grave de padres, cónyuge, hijos, hermanos y padres políticos: Dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de las provincias de Madrid o Sevilla, según sea su Centro de trabajo.

Operación quirúrgica de los padres, cónyuge, hijos, hermanos y padres políticos: Un día natural.

Traslado de domicilio: Un día natural.

Artículo 55.- Garantía de ingresos mínimos.- "Prensa Española, S.A.", garantiza durante la vigencia de este Convenio a todo el personal que haya estado prestando servicios normalmente durante dicha vigencia unos ingresos brutos mínimos anuales por todos los conceptos, excluida la protección familiar, de 975.000 pesetas para el personal de jornada normal y de 325.000 pesetas para el personal de Reparto.

CAPÍTULO QUINTO

Artículo 56.- Comité Intercentros.- Es el órgano de coordinación y de representación del conjunto de los Comités de Empresa de cada Centro. El Comité Intercentros estará integrado por un máximo de doce representantes elegidos proporcionalmente entre los miembros del Comité de Empresa de cada Centro. Este Comité Intercentros celebrará tres reuniones ordinarias al año, que podrán tener lugar en cualquiera de los Centros de trabajo que tiene "Prensa Española, S.A.". En las reuniones a celebrar con la Dirección se tratará de la marcha económica general de la Empresa, sobre el proceso de renovación tecnológica y de aquellos otros temas de interés general para todos los Centros de trabajo.

Podrá celebrar otras reuniones con carácter extraordinario para tratar de asuntos de interés general.

Las fechas y lugares en que se celebren las reuniones de carácter ordinario serán comunicadas a la Dirección de la Empresa en un calendario elaborado dentro del primer trimestre de cada año.

Será preceptiva la previa comunicación a la Dirección de la Empresa en los casos de reuniones extraordinarias, por si el lugar o el momento fijados no fuesen aconsejables por razones de tipo organizativo.

Artículo 57.- Comité de Empresa.- El crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina para cada uno de los distintos miembros del Comité de Empresa en un Centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, serán acumulables en uno o varios de sus

componentes de cada Centro, sin rebasar el máximo total que determina la Ley y sin que en ningún caso pueda rebasar el 50 por 100 de la jornada mensual.

No se computará el tiempo consumido en reuniones realizadas a petición de la Dirección de la Empresa o a requerimiento de cualquier Organismo oficial.

Tampoco se computará el tiempo consumido durante la negociación del Convenio Colectivo por los miembros del Comité que hayan sido nombrados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio.

Los trabajadores convocados por el Comité de Empresa dispondrán de seis horas anuales con el fin de realizar asambleas por secciones o turnos dentro de las horas de trabajo. El momento de celebración de estas asambleas deberá ser previamente acordado con el Director del Centro o responsable del sector en que se va a celebrar la asamblea.

Artículo 56.- El Comité de Empresa será informado con la debida antelación por la Dirección de los planes de reconversión tecnológica que se vayan a llevar a cabo, exponiendo su alcance y las repercusiones económico-laborales que puedan llevar consigo.

Cuando la Dirección de la Empresa decida poner en marcha un plan de reconversión tecnológica y esa decisión dé lugar a modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa, con quien negociará para tratar de llegar a un acuerdo, y si este no fuera posible formulará la oportuna solicitud de autorización por los cauces legales correspondientes.

Artículo 59.- Acción sindical en la Empresa.-

1. En los términos previstos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los afiliados a un mismo sindicato legalmente reconocido podrán constituir en el Centro en el que trabajen la correspondiente sección sindical.

A tal fin, los delegados elegidos de acuerdo con los estatutos del sindicato al que pertenezcan, deberán ser trabajadores en activo en el respectivo Centro.

Estos delegados dispondrán del mismo crédito horario que los miembros del Comité de Empresa de su respectivo Centro y gozarán de sus mismas garantías, excepto en lo referente a la cesión y acumulación del uso del crédito horario.

2. Funciones de los delegados.- Las funciones a desarrollar por los delegados sindicales son:

- representar y defender los intereses del sindicato al que se halle adscrito y de los afiliados al mismo en la Empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre la Central Sindical y la Dirección del Centro de trabajo.

- recaudar cuotas y repartir propaganda en los locales del Centro sin interrumpir la marcha del trabajo.

- fijar en los tablones de anuncio que se designan comunicaciones, avisos, convocatorias y demás documentos de carácter sindical, a cuyo efecto dirimirán copia de los mismos previamente a la Dirección del Centro.

Los delegados de secciones sindicales utilizarán para el ejercicio de sus funciones y tareas que como tales les correspondan los mismos locales habilitados para los Comités de Empresa en cada Centro, previo acuerdo entre las distintas Secciones y Comités sobre el sistema de uso.

3. Cuando el número de afiliados a un sindicato resulte insuficiente para constituir una sección, los interesados podrán, no obstante, distribuir información sindical, recaudar cuotas y reunirse fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

DISPOSICION TRANSITORIA

Se mantiene a todos los efectos el concepto de "prolongación de jornada" para todos los trabajadores que vienen percibiéndolo, hasta el momento en que alcance efectividad el pacto de normalización de jornada a treinta y seis horas semanales establecido en el artículo 13 del vigente Convenio Colectivo.

DISPOSICION ADICIONAL

Como consecuencia de la aplicación de lo establecido en el artículo 13 del vigente Convenio y con el pacto expreso entre las partes de que ello no supondrá en ningún caso incremento o disminución de las retribuciones totales de los trabajadores, se acuerda que una vez que todo el personal de la Empresa, por aplicación de lo establecido en aquel artículo 13 del vigente Convenio Colectivo, tenga una jornada normalizada de treinta y seis horas semanales y tan pronto sea posible desde el punto de vista administrativo-informático, desaparecerá el plus denominado "prolongación de jornada" y su importe quedará integrado en las tablas salariales del Convenio, en la columna "complemento convenios anteriores".

A partir del momento de dicha integración, y al objeto de garantizar el mencionado pacto de no incremento o disminución por esta causa de las retribuciones, y sin perjuicio de que, en cualquier caso, otros supuestos no expresamente contemplados queden siempre sujetos a dicho pacto de no alteración de las retribuciones, se adoptan los siguientes acuerdos:

1.- El complemento de "mayor dedicación" pasará a denominarse "plus de jornada especial en Administración" y su cuantía se fijará en un 15,73% de la cantidad establecida para cada categoría en la columna "total" de las tablas de salarios del Convenio Colectivo.

2.- El complemento de "plena dedicación", es decir, el que retribuye el concepto definido en el artículo 17 del Convenio Colectivo, se fijará en una cuantía del 28,58% de la cantidad establecida para cada categoría en la columna "total" de las tablas salariales del Convenio Colectivo.

3.- El concepto de "antigüedad" se aplicará en los términos establecidos en la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa, pero tomando como base del cálculo el 116,66% del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

TABLA DE SALARIOS DESDE 1 DE ENERO DE 1989 HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 1989

Categorías	Sueldo	TECNICOS, REDACCION, ADMINISTRACION Y SUBALTERNOS			TOTAL (anual)
		Complemen. Convenios anteriores	Plus Convenio 1989	C.mínimo salarial	
Titulado grado superior	36.541	78.479	7.510	10.139	132.669
Titulado grado medio	21.426	48.122	5.688	25.254	100.490
Técnico no titulado	18.603	42.877	5.373	25.077	84.930
REDACCION					
Redactor-Jefe	32.067	73.914	7.236	14.613	127.830
Jefe Secc.Red.	26.462	68.389	6.904	18.218	121.973
Redactor	23.807	61.096	6.467	22.873	114.243
Taquigrafo Prefe.	23.807	61.096	6.467	22.873	114.243
Jefe turno Archi-vo & AYTE. 1º	21.039	46.477	5.589	25.641	98.746
Ayudante Prefe.	18.391	41.789	5.308	25.299	93.777
Periodistas: Plus artículo 48 Ordenanza de Prensa					17.752 h/mes
ADMINISTRACION					
Jefe Sección	23.807	53.742	6.025	22.873	106.447
Jefe Negociado	21.039	47.280	5.638	25.641	99.598
Oficial 1º	18.381	42.375	5.343	28.299	94.398
Oficial 2º	15.945	34.012	4.842	30.735	85.534
Auxiliar, Telefo-nista y Cobrador	13.731	28.172	4.491	32.949	79.343
Encargado Almac.	18.391	42.375	5.343	28.299	94.398
Almacenero	13.288	27.120	4.428	33.392	78.228
Mozo Almacenero	12.523	25.762	4.347	34.057	76.789
Aspirante 17 años	9.180	14.844	2.615	19.470	46.210
SUBALTERNOS					
Conserje	13.731	30.812	4.635	32.949	82.247
Ordenanza, Portero y Guarda	12.623	26.129	4.368	34.057	77.177
Motorista con carné	12.623	30.492	4.630	34.057	81.802

TABLA DE SALARIOS DESDE 1 DE ENERO DE 1989 HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 1989

Categorías	Sueldo	TALLERES			TOTAL (diario)	
		Complemen. Convenios anteriores	Plus Convenio 1989	C.mínimo salarial		
Jefe Taller	803	1.719	196	753	3.471	
Jefe Sección	720	1.581	188	836	3.325	
Jefe Equipo	620	1.338	174	936	3.068	
Corrector	596	1.431	179	960	3.166	
Teclista Prefe.	565	1.431	179	991	3.166	
Teclista	565	1.301	171	991	3.028	
Oficial 1º	565	1.287	171	991	3.014	
Oficial 2º	504	1.106	160	1.082	2.822	
Oficial 3º	460	937	150	1.096	2.643	
Especialista	437	889	147	1.119	2.592	
Peón	421	879	146	1.135	2.581	
Limpiadora	432	879	146	1.124	2.581	
REPARTO						
Categorías	Sueldo	Complemen. Convenios anteriores	Plus Convenio 1989	C.mínimo salarial	Plus art.53	TOTAL (diario)
Capataz	504	1.079	158	1.052	-	2.793
Ayte.Capataz	456	942	150	1.100	-	2.648
Repartidor Centro	144	258	47	375	36	860
Repartidor Extracéntrico	144	341	52	375	-	912

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

12686 REAL DECRETO 592/1988, de 2 de junio, por el que se aprueba el Plan General de Transformación del Sector V de la Subzona del Canal del Porma (margen izquierda, segundo tramo), de la zona regable del embalse de Riaño, primera fase (León).

Por Real Decreto 502/1986, de 28 de febrero, «Boletín Oficial del Estado» número 62, de 13 de marzo, fue declarada de interés general de la Nación la transformación en regadío de la zona del embalse de Riaño, primera fase, en la que se incluye la subzona del Canal del Porma (margen izquierda, segundo tramo) y en el que se establece la planificación de las actuaciones a realizar, se concretará en el Plan General de Transformación, redactado por el Instituto Nacional de Reforma y Desarrollo Agrario conjuntamente con la Consejería de Agricultura, Ganadería y Montes de la Junta de Castilla y León.

Para el aprovechamiento inmediato de las aguas del embalse de Riaño, se ha dividido la subzona del Canal del Porma en dos, siendo una de ellas el sector V. Para este sector, el Instituto Nacional de Reforma y Desarrollo Agrario ha redactado conjuntamente con la Consejería de Agricultura, Ganadería y Montes de la Junta de Castilla y León el presente Plan General de Transformación.

Conforme a lo previsto en el Real Decreto citado, se especifica en el Plan el sistema de riego adoptado y las obras necesarias para la transformación de la zona, las orientaciones productivas, ayudas y estímulos a conceder a las explotaciones agrarias, estableciendo las que deben considerarse como explotaciones tipo, así como las acciones de mejora del medio rural a fomentar. También se señala la participación que corresponde en su ejecución a las Administraciones estatal y autonómica.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Agricultura, Pesca y Alimentación, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 2 de junio de 1989,

DISPONGO:

CAPITULO PRIMERO

Aprobación del Plan y delimitación de la zona

Artículo 1.º Queda aprobado el Plan General de Transformación del sector V de la Subzona del Canal del Porma (margen izquierda, segundo tramo), de la zona regable del embalse de Riaño, primera fase, en la provincia de León, declarada de interés general de la Nación por Real Decreto 502/1986, de 28 de febrero. Dicho Plan se desarrollará con sujeción a las directrices que se establecen en los artículos siguientes.

Art. 2.º La zona regable se delimita por una línea continua y cerrada que tiene su origen en la toma de agua de la acequia de Fresno y sigue por esta acequia hasta su cruce con la carretera LE-523 de Valencia de don Juan a Mansilla de las Mulas, sigue por dicha carretera hasta su encuentro con el camino de las Bodegas, continúa por este camino hasta su cruce con el cauce de la presa de S. Marcos continuando por este cauce hasta su confluencia con el río Esla, sigue por la margen izquierda de este río aguas arriba hasta el arroyo de Valdearcos, sigue por este arroyo hasta la confluencia del desagüe D-III-V y continúa por este desagüe hasta el punto de partida.

La zona así delimitada tiene una superficie de unas 2.066 hectáreas, de las que se consideran regables 1.734 hectáreas, aproximadamente, de los términos municipales de Cubillos de los Oteros, Fresno de la Vega, Pajares de los Oteros, Valencia de don Juan y Villamañán. El ajuste definitivo de las superficies regables se determinará en las Ordenes aprobatorias de los correspondientes Planes de Obras.

Art. 3.º Uno.-Se prevé la transformación en regadío de la zona mediante riego a pie.

Dos.-Se establecen como explotaciones tipo las explotaciones familiares de superficie útil regable comprendida entre 6 y 15 hectáreas y las de carácter asociativo entre 18 y 90 hectáreas.

A los efectos de la presente norma, se consideran explotaciones de carácter asociativo las Cooperativas agrarias, las de explotación comunitaria de la tierra y las Sociedades Agrarias de Transformación.

Tres.-Una parte de la superficie de la zona se dedicará a los cultivos hortícolas para consumo en fresco y el resto se dedicará a cultivos de alfalfa, cebada, maíz y otros. Las explotaciones de la zona deberán alcanzar una intensidad mínima de cultivo definida por un índice de producción final agrícola cuyo valor por hectárea sea de 220.000 pesetas, cifra que se actualizará en cada momento en función del índice de los precios al por mayor fijado por el Instituto Nacional de Estadística para los productos agrícolas.

Art. 4.º A efectos de infraestructura hidráulica la zona constituye un sólo sector.

CAPITULO II

Obras necesarias para la transformación de la zona

Art. 5.º Las obras necesarias para la puesta en riego de la zona regable son las siguientes:

I. Obras a cargo del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo:

Revestimiento del desagüe D-III-V.
Azud de derivación de la acequia de Fresno.
Defensa de márgenes del río Esla.

II. Obras a cargo del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación o de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

a) Obras de interés general:

Red de caminos.
Red de saneamiento.
Protección de márgenes de cauces públicos.
Plantaciones de árboles de ribera.
Obras de equipamiento municipal.
Eliminación de accidentes naturales.
Restauración ambiental y ecológica.

b) Obras de interés común:

Acequia de Fresno.
Red de acequias y tuberías de segundo orden.

c) Obras de interés agrícola privado:

Red de acequias y tuberías de tercer orden.
Sistematización de terrenos.

Art. 6.º Las obras a que se refiere el artículo anterior y aquellas otras de transformación o desarrollo de la zona que se consideren convenientes se incluirán en el Plan Coordinado de Obras previsto en el artículo 103 de la Ley de Reforma y Desarrollo Agrario, que una vez aprobado por ambas Administraciones, será objeto de publicación.

La Comisión Técnica Mixta, que estará constituida por representantes de ambas Administraciones estatal y autonómica, elaborará en el plazo de un año dicho Plan.

Art. 7.º Se especificará en el Plan las obras que corresponda a cada uno de los distintos órganos de la Administración estatal o autonómica, teniendo en cuenta para las comprendidas en el apartado II del artículo 5.º que, según lo dispuesto en el Real Decreto 1843/1985, de 11 de septiembre, su ejecución corresponderá de ordinario a la Comunidad Autónoma, estableciéndose por la Administración del Estado los apoyos técnicos y administrativos que procedan.

La Comisión Técnica Mixta estudiará las fórmulas de proyección, ejecución y financiación más adecuadas para cada caso y efectuará el seguimiento del Plan, incluido el conocimiento de los proyectos correspondientes y el desarrollo de la ejecución de las obras y propondrá las medidas o modificaciones que pudieran resultar necesarias en cada momento para la mejor ejecución del Plan.

Art. 8.º Para la expropiación, en su caso, de los terrenos necesarios para la realización de obras por la Administración serán aplicables los precios mínimos y máximos que se establecen en el artículo 18 del presente Real Decreto y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 113 y siguientes de la Ley de Reforma y Desarrollo Agrario.

CAPITULO III

Redistribución de la propiedad

TIERRAS RESERVADAS, EN EXCESO Y EXCEPTUADAS

Art. 9.º Los propietarios de tierras en la zona regable que reúnan los requisitos exigidos podrán optar a que sean reservadas tierras de su propiedad de acuerdo con las siguientes normas:

a) Si la superficie llevada por los propietarios de modo directo en la zona declarada regable y no exceptuada por la Ley fuera igual e inferior a 45 hectáreas, la reserva afectará a la totalidad.

b) Si dicha superficie fuera superior a 45 hectáreas la reserva será de 45 hectáreas más una cuarta parte de la superficie de su propiedad que sobrepase estas hectáreas sin que pueda ser superior esta reserva a las 90 hectáreas, cantidad fijada para las unidades de tipo superior.

c) Cuando la superficie de reserva resultante de las normas anteriores sea inferior al producto de 15 hectáreas, por el número de hijos vivos el propietario podrá aumentar su reserva hasta que alcance esta extensión, sin que pueda exceder en ningún caso, de 90 hectáreas.

Art. 10. Uno.-A quienes expresamente lo soliciten, en la forma y plazo que en su momento se determinen, podrá reservarseles tierras de su propiedad con arreglo a las normas del artículo anterior para lo que será preciso:

a) Ser los solicitantes cultivadores directos y propietarios de sus tierras el día 13 de marzo de 1986, fecha en que se publicó el Real