

Profesional de primer grado «Escuela Familiar Agraria Moratalaz», de Manzanares (Ciudad Real),

Esta Subsecretaría ha resuelto emplazar, para que puedan comparecer ante la Sala, en el plazo de cinco días, a todos los interesados en el procedimiento y, por tanto, legitimados para poder personarse ante la misma.

Madrid, 4 de marzo de 1993.—El Subsecretario, Enrique Guerrero Salom.

7004

RESOLUCION de 4 de marzo de 1993, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso número 297/93, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Octava, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Recibido el requerimiento telegráfico del Presidente de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Octava, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en relación con el recurso número 297/93, tramitado al amparo de la Ley 62/1978, e interpuesto por el Letrado don Carlos César Pipino Martínez, en nombre y representación de don Gustavo Daniel Altamirano, contra resolución del Secretario general técnico del Ministerio de Educación y Ciencia, de fecha 24 de noviembre de 1992, sobre homologación de título extranjero,

Esta Subsecretaría ha resuelto emplazar, para que puedan comparecer ante la Sala, en el plazo de cinco días, a todos los interesados en el procedimiento y, por tanto, legitimados para poder personarse ante la misma.

Madrid, 4 de marzo de 1993.—El Subsecretario, Enrique Guerrero Salom.

7005

RESOLUCION de 4 de marzo de 1993, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso número 319/93, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Octava, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Recogido el requerimiento telegráfico del Presidente de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Octava, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en relación con el recurso número 319/93, tramitado al amparo de la Ley 62/1978, e interpuesto por el Procurador señor Grannizo Palomeque, en nombre y representación de doña Silvia Lilliana García Leonetti, contra resolución del Secretario general técnico del Ministerio de Educación y Ciencia, de fecha 22 de abril de 1992, sobre homologación de título extranjero,

Esta Subsecretaría ha resuelto emplazar, para que puedan comparecer ante la Sala, en el plazo de cinco días, a todos los interesados en el procedimiento y, por tanto, legitimados para poder personarse ante la misma.

Madrid, 4 de marzo de 1993.—El Subsecretario, Enrique Guerrero Salom.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

7006

RESOLUCION de 22 de febrero de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por lo que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Servimedia, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Servimedia, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 30 de enero de 1993, de una parte, por el Delegado de Personal, 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 de dicho 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, 22 de febrero de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SERVIMEDIA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Partes firmantes.*—El presente Convenio Colectivo se concerta entre la Agencia «Servimedia, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, mediante sus respectivas representaciones.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Las normas de este Convenio serán de aplicación para todos los Centros de trabajo de la Empresa dentro del territorio nacional, constituidos o que puedan constituirse en el futuro durante el tiempo de su vigencia.

Art. 3.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afectará a todo el personal que presta sus servicios en la Empresa mediante contrato laboral cualquiera que fueran sus cometidos.

Quedan excluidos:

1. Consejeros, Directores y altos cargos.
2. Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.

3. Corresponsales y colaboradores no sujetos a relación laboral.

Art. 4.º *Ambito funcional.*—Las normas de este Convenio Colectivo afectarán a todas las actividades de la Empresa, entendiéndose por tales las que tengan relación con la obtención y distribución de la información y cuantos servicios tengan conexión directa o indirectamente con la comunicación.

Art. 5.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de noviembre de 1992 y finalizará el día 31 de diciembre de 1993.

Art. 6.º *Denuncia y revisión.*—1. Por cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá pedirse, mediante denuncia notificada fehacientemente por escrito a la otra parte, la revisión del mismo, con un mes mínimo de antelación al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado. La denuncia deberá contener una mención sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión.

De no mediar denuncia, el Convenio se entenderá prorrogado en sus propios términos, de año en año, de acuerdo con el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Será causa suficiente para que cualquiera de las dos partes del Convenio pueda pedir su revisión, el hecho de que, por disposiciones legales de rango superior, se establezcan mejoras a las condiciones establecidas en estas normas, considerados en su conjunto y cómputo anual y sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente.

Art. 7.º *Absorción.*—Las mejoras económicas de toda índole que figuren en el Convenio Colectivo serán compensadas o absorbidas por los aumentos de retribución que, directa o indirectamente y cualquiera que sea su carácter, por disposición legal se establezcan con respecto a las condiciones más beneficiosas adquiridas individualmente por el trabajador.

Art. 8.º *Vinculación a la totalidad.*—Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

CAPITULO II

Organización del trabajo

SECCIÓN PRIMERA. CONDICIONES GENERALES

Art. 9.º *Principios generales.*—1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legalidad vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

2. Los representantes legales de los trabajadores tendrán las funciones previstas en la legislación vigente y en el presente Convenio Colectivo.

Art. 10. *Condiciones de trabajo.*—Todo trabajador de «Servimedia, Sociedad Anónima», habrá de realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro de las funciones propias de su categoría profesional.

Art. 11. *Responsabilidad profesional.*—«Servimedia, Sociedad Anónima», como propietaria de la información elaborada y divulgada por ella, se responsabilizará frente a terceros de su contenido, siempre que haya sido difundida por el procedimiento habitual establecido por la Dirección de la Empresa.

Art. 12. *Cláusulas de conciencia y secreto profesional.*—La Dirección de la Empresa no podrá obligar a su personal a realizar aquellas informaciones que vayan en contra de sus principios morales o ideológicos.

Cuando por necesidades haya que elaborar una información que sea objeto de invocación de la cláusula de conciencia por parte de un trabajador, la responsabilidad de su difusión será de aquél que lo ordene.

La invocación de la cláusula de conciencia o del secreto profesional nunca será motivo de traslado, sanción o despido del profesional que se acoja a este derecho.

Ninguno de los miembros del personal de Redacción podrá ser obligado a revelar sus fuentes. Todo profesional de la información tiene derecho a no entregar los antecedentes grabados o escritos utilizados en la información difundida cuando de ellos pudiera desprenderse la identidad de la fuente, siempre que previamente haya invocado el secreto profesional. La Empresa amparará, con todos los medios a su alcance, el ejercicio del secreto profesional ante los Tribunales de Justicia o cualquier organismo o autoridad.

SECCIÓN SEGUNDA. JORNADAS Y HORARIOS

Art. 13. *Jornada.*—1. *Redacción.*—La jornada de trabajo será de treinta y cinco horas semanales, dividida en cinco días laborables a razón de siete horas diarias y dos días de descanso, contabilizándose como tales el domingo y cualquier otro día.

El descanso semanal no será acumulable y los trabajadores no podrán ser obligados a modificarlo, garantizando el personal las necesidades del servicio en todos los supuestos.

2. *Administración.*—La jornada de trabajo será de treinta y cinco horas semanales, dividida en cinco días laborables a razón de siete horas diarias y dos días de descanso consecutivos, fijando como tales los sábados y domingos. El descanso semanal no será acumulable y los trabajadores no podrán ser obligados a modificarlo, garantizando el personal cubrir las necesidades del servicio en todos los supuestos.

3. Queda exceptuado el personal con contrato a tiempo parcial y el personal que haya convenido con la Empresa un régimen especial de libre disposición.

Art. 14. *Horarios.*—1. El señalamiento de tareas y control de asistencia es de la exclusiva competencia de la Dirección de la Agencia, así como la fijación de turnos y horarios, previo informe de los representantes legales de los trabajadores.

Al no permitir la naturaleza de la profesión periodística determinar un horario rígido de trabajo, cada miembro de la Redacción no sujeto a régimen de libre disposición y plena dedicación tendrá asignado un horario básico en jornada continuada, que es aquel en el que normalmente preste sus servicios.

Los trabajadores que tengan reconocida la libre disposición y plena dedicación, además de los cometidos que tienen asignados, estarán a disposición de la Dirección en todo momento para cubrir tareas de carácter eventual.

Los excesos sobre la jornada laboral, motivados por necesidades de trabajo darán derecho a descanso compensatorio o al pago de horas extras.

Los cambios de horarios y de turnos que se concedan a petición expresa de algún trabajador deberán ser informados previamente por los representantes legales de los trabajadores.

2. *Horas extras.*—Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora o fracción de trabajo que se realice por encima de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Estas horas se abonarán con el incremento del 75 por 100 sobre el salario que corresponde a cada hora ordinaria.

La prestación de horas extraordinarias, dentro de los límites que en cada momento señale la legislación vigente, se realizará a propuesta de la Empresa y será aceptación voluntaria del trabajador.

CAPITULO III

Régimen personal

Art. 15. 1. Corresponde a la Dirección de la Empresa, con carácter exclusivo, la admisión e ingreso del personal a través de contratación

externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre el empleo, así como la fijación de condiciones y pruebas que hayan de exigirse en cada caso al personal de nuevo ingreso.

En el caso del área de Redacción, la Empresa se comprometerá a tener en cuenta a los colaboradores que prestan sus servicios en «Servimedia, Sociedad Anónima».

Siempre que se produzca una vacante o sea necesario cubrir puestos de trabajo se informará con una antelación mínima de quince días a los representantes legales de los trabajadores, quienes lo comunicarán al resto de los trabajadores por medio de un aviso en el tablón de anuncios, en el que deberán figurar los siguientes requisitos:

- Conocimientos que se exigen o titulación requerida.
- Categoría dentro de la Empresa del puesto a ocupar, con definición de las funciones a desempeñar.
- El salario a percibir.
- Programa de pruebas a realizar, si es que las hubiera.

2. La Empresa podrá efectuar la valoración de los posibles candidatos mediante la realización o no de pruebas profesionales por el procedimiento de examen.

3. En caso de que la Empresa opte por la realización de pruebas mediante procedimiento de examen, se constituirá un Tribunal compuesto por un representante de la Empresa, uno de la Dirección y por dos trabajadores, designados por la representación legal de los mismos, de los que uno de ellos tendrá categoría profesional superior al de la plaza a cubrir.

Art. 16. *Vacantes.*—Se considerará que existe vacante cuando se produzca un ascenso que implique cambio de puesto de trabajo, un traslado a otro Centro o una baja definitiva en la Empresa.

En todos los casos, la Empresa podrá amortizar la vacante dentro del plazo de los treinta días siguientes a haberse producido el supuesto determinante de la misma, informando al representante legal de los trabajadores.

Art. 17. *Ascensos.*—Todo el personal de la Empresa tendrá derecho preferente en igualdad de condiciones a cubrir cualquier vacante existente en las categorías superiores a la que desempeña en el momento de producirse la misma, dentro de su grupo profesional.

La Dirección de la Empresa decidirá sobre los ascensos, teniendo en cuenta lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, siempre previa información a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 18. *Contratación de personal.*—Las modalidades y duración de los contratos se regirán por la legislación vigente en cada momento.

Sin embargo, «Servimedia, Sociedad Anónima», se compromete, en la medida de sus posibilidades, a contratar con carácter indefinido a todos aquellos trabajadores que permanezcan en la Empresa durante el tiempo máximo de contratación temporal legalmente establecido.

Art. 19. *Período de prueba.*—Podrá concertarse por escrito un período de prueba que tendrá la duración de seis meses para el grupo de profesionales de Técnicos titulados, Redactores y asimilados, y tres meses para los demás trabajadores, excepto los no cualificados, cuyo período de prueba será de quince días laborables.

En dichos casos podrá producirse la resolución del contrato a instancia de cualquiera de las partes, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de ellas tenga derecho por ello a indemnización.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeña como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la posible resolución de su relación laboral.

Art. 20. *Rescisión del contrato por el trabajador.*—Todo trabajador de la Empresa que decida rescindir su contrato de trabajo deberá notificarlo a la Dirección de la Empresa por escrito, con un plazo de siete días hábiles.

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

Art. 21. *Valoración de tareas.*—La Comisión Paritaria encargada de velar por el cumplimiento de lo establecido en el Convenio Colectivo vigilará que cada trabajador cumpla las funciones y horarios que le correspondan según su categoría profesional.

CAPITULO IV

Vacaciones, permisos y excedencias

Art. 22. *Vacaciones.*—1. Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar treinta y un días naturales de vaca-

ciones anuales. La duración de las vacaciones se calculará en función del tiempo que se vaya a trabajar o se haya trabajado durante el año natural que se considere.

Al establecerse el tiempo de vacaciones en función del tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, si el trabajador causara baja antes del 31 de diciembre del año en que ya hubiera disfrutado de las vacaciones, se le descontará de la liquidación el importe de los días disfrutados de más. Si el trabajador no hubiera disfrutado de las vacaciones, se le abonará en la liquidación la parte correspondiente de las vacaciones devengadas y no disfrutadas.

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

Trabajadores con hijos en edad escolar.

Trabajadores que convivan de modo estable con otra persona, ya sea con vínculo matrimonial o sin él.

Trabajadores con mayor antigüedad.

Con el fin de no perjudicar sistemáticamente a determinados trabajadores, al asumir el orden de prelación establecido, los empleados que hayan sido obligados a disfrutar de sus vacaciones en un período no deseado tendrán prioridad, con independencia del orden citado, para escoger sus vacaciones el año siguiente. En caso de ser varios los que se encontraran en la misma situación, volverá a regir entre ellos el orden de preferencia indicado.

El establecimiento de los turnos convenidos se publicará en cada departamento con, al menos, sesenta días naturales de antelación al comienzo del primer turno.

A las vacaciones podrán sumarse los días festivos trabajados, con la extensión y límites previstos para esos supuestos y sin que en ningún caso perjudique al disfrute de vacaciones del resto de los trabajadores. En caso de que, excepcionalmente y por interés de la producción, todos o parte de los trabajadores de la Empresa deban tomar sus vacaciones anuales en meses diferentes a los previstos como normales (julio, agosto y septiembre), la Empresa y la representación legal de los trabajadores negociarán la compensación en metálico o en días de descanso que percibirán los trabajadores.

2. De conformidad con lo que se establece en el artículo 38.1 del Estatuto de los Trabajadores, el período anual de vacaciones no será susceptible de compensación en metálico, excepto en los casos de baja definitiva o temporal por servicio militar o prestación social sustitutoria, así como en los supuestos de excedencia.

3. Los trabajadores de «Servimedia, Sociedad Anónima», tendrán la obligación de prestar sus servicios en días festivos cuando las necesidades laborales así lo aconsejan. En este supuesto, el personal afectado tendrá derecho a dos días laborables libres por cada festivo trabajado.

4. Cada trabajador podrá disfrutar de cinco días libres en concepto de asuntos propios.

Art. 23. *Permisos.*—1. Todos los trabajadores de «Servimedia, Sociedad Anónima», tendrán derecho a los permisos retribuidos regulados en el presente artículo, previo aviso a la Dirección de la Empresa con la suficiente antelación y posterior justificación.

2. Se considerarán permisos reglamentarios retribuidos los siguientes:

a) Por matrimonio: Quince días naturales ininterrumpidos, que se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia. Si ésta coincidiera con día no laborable, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.

b) Por nacimiento de hijo/a: Cuatro días naturales.

c) Por matrimonio de hijos, o hermanos: Un día natural, que habrá de coincidir con la fecha de la celebración de aquél.

d) Por enfermedad grave de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales. Se considerará, en todo caso, como enfermedad grave las intervenciones quirúrgicas de los familiares de primer grado que precisen anestesia general.

e) Por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad se concederán cuatro días naturales.

f) Para el cumplimiento de deberes públicos, sindicales y asistencia obligatoria a Tribunales de Justicia, salvo en los casos considerados delictivos en una resolución judicial, se abonará el permiso de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y por el tiempo preciso para ello, según las mismas.

g) Por traslado del domicilio habitual: Un día natural.

h) Para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, el tiempo necesario para la realización de las pruebas.

i) El tiempo necesario para asistir a consultas médicas, tanto de medicina general como de cualquier especialidad, cuando la consulta no pueda realizarse fuera de la jornada de trabajo.

En todos los supuestos anteriores, en el caso de que el trabajador tenga necesidad de desplazarse fuera de la provincia donde radique su puesto de trabajo, los tiempos reseñados serán ampliados en tres días naturales.

3. Tendrán el carácter de permisos particulares no retribuidos que la Empresa procurará conceder previo estudio del motivo e informe preceptivo de los jefes inmediatos del solicitante, cualesquiera otras causas análogas a las anteriormente reseñadas que no estén específicamente comprendidas en aquéllas.

4. Servicio militar o prestación social sustitutoria: Los trabajadores durante el tiempo de servicio militar, aunque lo efectúen como voluntarios, quedarán en situación de suspensión temporal de su contrato. Se les reservará la plaza durante este período y dos meses más, computándose el tiempo a efectos de antigüedad. Si el trabajador no se reincorpora a su puesto de trabajo en el plazo de dos meses a partir de la terminación del servicio militar o prestación social sustitutoria causará baja en la Empresa.

5. Permiso de embarazo y parto: A la mujer trabajadora en baja por embarazo y parto se le actualizará el sueldo de acuerdo con los aumentos salariales que realice la Empresa durante ese período y al tiempo que al resto de los trabajadores.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora retribuida de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.

En el supuesto de parto, la trabajadora gozará de un permiso máximo de dieciséis semanas y dieciocho en caso de parto múltiple, distribuidas a opción de la interesada, a excepción de seis semanas que necesariamente deberán disfrutarse inmediatamente después del parto.

6. A los efectos previstos en este artículo se equiparará a quien, sin ser cónyuge del trabajador, conviva maritalmente con él, es decir, la persona a quien se haya ligado de forma permanente por análoga relación de afectividad.

Art. 24. *Incapacidad laboral transitoria.*—El trabajador que se encuentre en incapacidad laboral transitoria será compensado por la Empresa mientras permanezca en la misma y a partir del primer día de baja con una cantidad que, sumada a la prestación de la Seguridad Social por dicho concepto, alcance el 100 por 100 de su salario ordinario y fijo.

Art. 25. *Suplencias.*—En el caso de que, por cualquier causa, se produzca la ausencia temporal de un trabajador y sea necesario que otro trabajador de la Empresa y de inferior categoría realice sus funciones, éste percibirá la retribución correspondiente a la categoría superior desempeñada hasta que se reintegre el trabajador ausente, momento en el que cada uno de ellos se reincorporará a su puesto anterior.

Art. 26. *Excedencias.*—La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa:

1. Dará lugar a la situación de excedencia forzosa la designación o elección del trabajador para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El trabajador permanecerá en esta situación mientras desempeñe el cargo que la determine y tendrá derecho a reincorporarse al servicio activo ocupando plaza de su categoría y a que se le compute el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad. La reincorporación al trabajo deberá solicitarse dentro de los treinta días siguientes al cese en el cargo que determinó su concesión.

Asimismo, podrán solicitar una excedencia especial, con los mismos beneficios que la excedencia forzosa, aquellos trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

2. El trabajador, con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año y no superior a cinco.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de los hijos.

Este período empezará a contar desde la fecha del nacimiento del hijo, salvo en los siguientes casos:

Si lo solicita la madre, contará desde la fecha del término de la licencia de embarazo.

En el supuesto de adopción, computará desde la fecha en que ésta se produzca.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que viniera disfrutando. En caso de que el padre y la madre estén comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, solamente uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Los trabajadores que se encuentren en este tipo de excedencia, podrán solicitar en cualquier momento el reingreso en la Empresa, de acuerdo con la legislación vigente.

4. El trabajador que tenga una antigüedad en plantilla superior a cuatro años podrá solicitar una excedencia por motivos de interés personal o de perfeccionamiento profesional.

Su duración no podrá ser inferior a seis meses ni superior a doce. Y, en todo caso, será incompatible con el desempeño por parte del trabajador que la disfrute de sus servicios profesionales, ya sea de manera habitual o esporádica y tanto por cuenta propia como ajena.

En los supuestos en que la excedencia venga motivada por razones de actualización y/o perfeccionamiento profesional, la Dirección de la Empresa podrá conceder al trabajador una ayuda económica, cuya cuantía se fijará en función del programa de formación que pretenda realizar, con el límite máximo de una cantidad equivalente a dos mensualidades por cada seis meses de suspensión del contrato. En este caso, el trabajador asume el compromiso de continuar prestando sus servicios para la Empresa durante los dos años siguientes a la reincorporación al trabajo una vez finalizado el período de excedencia. El incumplimiento de este pacto de permanencia llevará aparejada la obligación del trabajador de compensar a la Empresa con una cantidad igual a la recibida en concepto de ayuda económica.

En este caso, se reconoce el derecho del trabajador a la reserva del puesto de trabajo y este período será computado a efectos de antigüedad. La reincorporación del trabajador estará condicionada únicamente a que éste lo solicite con una antelación de un mes a la conclusión del plazo de excedencia acordado.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido, al menos, tres años de actividad en la Empresa desde el final del anterior período de excedencia.

CAPITULO V

Premios, faltas y sanciones

Art. 27. *Faltas*.—Las faltas laborales susceptibles de sanción se clasifican atendiendo a su importancia, trascendencia y malicia en leves, graves y muy graves:

1. Faltas leves.—Se consideran como tales:

a) Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes, sin perjuicio de lo establecido en este Convenio para el horario flexible.

b) No asistir al trabajo un día sin causa justificada.

c) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes no presentar la justificación de la ausencia al trabajo a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

d) La negligencia o desidia en el trabajo o el abandono del mismo sin causa justificada. Si como consecuencia de dichas actitudes se causara perjuicio de consideración a la Empresa o fuera causa de accidente, esta falta podría ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

e) El descuido habitual en el aseo o limpieza personal.

f) El descuido o desidia en la conservación del material de trabajo.

g) No atender al público con la corrección o diligencias debidas.

h) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

2. Faltas graves.—Se considerarán como tales:

a) Más de seis faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de un mes, sin perjuicio de lo establecido en este convenio para el horario flexible.

b) No asistir de dos a cuatro días al trabajo durante el período de un mes, sin causa que lo justifique.

c) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la Empresa, se considerará falta muy grave.

d) Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para fines propios del material de la Empresa.

e) Grave desconsideración para los superiores, las autoridades o el público en sus relaciones con el servicio.

f) Solicitar permisos alegando causas falsas.

g) Ocasionar maliciosamente desperfectos en el material de la Empresa.

h) El abuso de autoridad en el trato con los subordinados, salvo que constituya falta muy grave.

i) La realización de trabajos expresamente declarados incompatibles en el presente convenio, salvo que se realicen con carácter de habitualidad o impliquen competencia desleal, en cuyo caso podrá ser calificada como muy grave.

j) La inobservancia de normas de seguridad e higiene que ocasione un riesgo para sí, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

k) No someterse a los reconocimientos médicos preceptivos, salvo en casos justificados expresamente autorizados por la Comisión Paritaria.

l) No presentar a la Empresa los partes médicos de baja dentro del plazo de cinco días, o los partes de confirmación de baja y de alta en el plazo de dos días, en ambos casos desde su expedición.

3. Faltas muy graves.—Se considerarán como tales:

a) No asistir al trabajo durante cinco o más días continuados, sin causa que lo justifique.

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a los compañeros de trabajo como a la Empresa.

c) Cuando el trabajador en situación de baja por enfermedad o accidente realice trabajos por cuenta propia o ajena.

d) La embriaguez habitual o toxicomanía si influyen negativamente en el trabajo.

e) Violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados de la Empresa, así como divulgar datos o documentos de reserva obligada a elementos extraños a la Empresa.

f) Las ofensas verbales o físicas al empresario o personas que trabajen en la Empresa o personas que convivan con ellos.

g) Causar accidentes graves en personas o cosas por negligencia inexcusable en el centro de trabajo.

h) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

Art. 28. *Prescripción de las faltas*.—Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 29. *Sanciones*.—Las sanciones que podrán imponerse por las faltas establecidas en los artículos anteriores serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación pública.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de diez a treinta días.

Despido.

Art. 30. *Procedimiento sancionador*.—La potestad sancionadora será ejercida por la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones prevista en los artículos precedentes.

Toda sanción grave o muy grave deberá ser notificada al interesado mediante un escrito motivado.

Las de carácter grave o muy grave deben ir precedidas de la audiencia a los representantes legales de los trabajadores, así como un pliego de cargos dirigido al presunto infractor, que podrá contestarlo en el plazo de tres días hábiles desde su notificación; pasado este plazo, durante el que quedará en suspenso la prescripción de la falta y a la vista del descargo, en su caso, la Empresa resolverá al respecto.

Art. 31. *Ayuda a la natalidad*.—Se establece una ayuda de 25.000 pesetas por el nacimiento de cada hijo de los trabajadores que estén en servicio activo.

CAPITULO VI

Mejoras sociales y formación

Art. 32. *Servicio médico.*—La Empresa realizará reconocimientos médicos anuales y velará para que existan unas condiciones adecuadas de seguridad e higiene en el trabajo.

Art. 33. *Penosidad y peligrosidad.*—Los trabajadores que permanentemente estén expuestos a pantallas o fotocopiadoras tendrán un período de descanso de quince minutos por hora de trabajo y cada año podrán someterse a reconocimiento oftalmológico a cargo de la Empresa.

Art. 34. *Anticipos.*—Todo trabajador tendrá derecho a percibir anticipos cualquier día del mes, cantidades a cuenta de los haberes del mes en curso, con un tope máximo equivalente al 90 por 100 del último salario cobrado.

Art. 35. *Formación.*—La Empresa colaborará económicamente en la formación o perfeccionamiento profesional de los trabajadores, previa valoración de las solicitudes por la Comisión Paritaria.

Art. 36. *Seguro.*—Con independencia de la cobertura de los riesgos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que, con carácter obligatorio, se han de contratar a través de la Seguridad Social o Mutua Patronal «Servimedia, Sociedad Anónima», establecerá para cada uno de sus trabajadores un seguro con las siguientes coberturas: Muerte o invalidez permanente, con una indemnización de 1.000.000 de pesetas

Muerte o invalidez permanente por accidente de circulación, con una indemnización de 2.000.000 de pesetas.

Indemnización diaria por incapacidad temporal.

Asistencia médico-farmacéutica.

Asistencia en viajes.

CAPITULO VII

Régimen retributivo

Art. 37. *Principio general.*—Todos los salarios pactados entre las representaciones que integran la Comisión Negociadora de este Convenio son brutos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 38. *Salario ordinario y fijo.*—Se entiende por salario ordinario y fijo la totalidad de remuneraciones que, con carácter fijo y ordinario, constituyen la retribución mensual, con independencia de aquellos pluses que puedan cobrarse coyunturalmente en razón de las circunstancias de trabajo, horarios o cualquier otra situación ajena a las condiciones intrínsecas de la función que se realiza.

Art. 39. *Conceptos salariales:*

1. Salario base.
2. Plus Convenio colectivo.
3. Otros complementos.

3.1 Personales:

- a) Antigüedad.
- b) Plus del artículo 48 del Estatuto de la Profesión Periodística (Plus Titulación).

3.2 Por supuestos de trabajo:

- a) Plus de Libre Disposición y Plena Dedicación.
- b) Plus de Jornada Partida.

3.3 De vencimiento periódico superior al mes:

- a) Pagas extraordinarias.
- b) Paga de beneficios.

3.4 Por cantidad o calidad de trabajo:

- a) Horas extraordinarias.

4. Devengos extrasalariales:

4.1 Dietas.

Art. 40. *Salario base.*—Todo trabajador percibirá un solo salario base de acuerdo con la categoría en la que esté clasificado y que será el que figura en la tabla salarial, anexo I, para 1992.

Art. 41. *Plus de Convenio Colectivo.*—Se establece un Plus de Convenio que se abonará mensualmente, incluidas las pagas extraordinarias, por el importe que se establece para cada categoría en la tabla salarial que figura en el anexo I para 1992.

Art. 42. *Plus de Antigüedad.*—El Plus de Antigüedad quedará establecido en un 6 por 100 del salario base, cada tres años y hasta la jubilación.

Para la determinación de los aumentos por antigüedad se computarán los años de servicio prestados dentro de la Empresa, desde el mismo día que comiencen los períodos de prueba, en cualquiera de sus categorías.

Art. 43. *Plus de titulación.*—Plus del artículo 48 del Estatuto de la Profesión Periodística (plus de titulación). El plus de titulación se establece en la cuantía de 15.000 pesetas al mes. Este complemento se abonará exclusivamente a los Periodistas titulados por las Facultades de Periodismo o que estén en posesión del diploma de la Escuela Oficial de Periodismo que les faculta para el ejercicio activo de su profesión, o con un título universitario superior asimilable.

Art. 44. *Plus de libre disposición y plena dedicación.*—Tendrán régimen de libre disposición y plena dedicación los trabajadores que, previo pacto con la Empresa, además del cometido específico profesional que tiene asignado, estén a disposición de la Dirección en todo momento para cubrir las necesidades del servicio de carácter eventual.

El personal acogido a este régimen no podrá ser obligado a trabajar una jornada superior a siete horas al día.

Este horario podrá realizarlo el trabajador de manera continuada, o bien en dos turnos y corresponderá a la Empresa, de acuerdo con las necesidades del servicio, determinar cuál de estas modalidades deberá cumplir el trabajador, previo informe preceptivo pero no vinculante de los representantes legales de los trabajadores, cuando cualquier cambio pueda afectar al trabajador con carácter permanente.

El trabajador que tenga voluntariamente convenido con la Empresa el régimen de libre disposición y plena dedicación, podrá renunciar a dicho régimen, comunicándolo a la Dirección con una antelación de quince días y pasará a desempeñar la jornada de carácter general establecida como norma en el presente Convenio, con el salario correspondiente a esta última.

Para 1992, este plus será el establecido en la tabla salarial que figura en el anexo I.

Art. 45. *Plus de jornada partida.*—Se considera jornada partida aquella en la que existe un descanso ininterrumpido de dos horas como mínimo y cuatro horas de duración como máximo.

La cuantía de este plus será la consignada en la tabla salarial para 1992 y la percibirán todos los trabajadores que efectúen habitualmente su jornada de trabajo en esta modalidad.

Art. 46. *Trabajo en domingos.*—Todo el personal de «Servimedia, Sociedad Anónima», que, excepcionalmente y por necesidades del servicio, trabaje en domingo recibirá una compensación económica de 15.000 pesetas.

Art. 47. *Incremento salarial para 1993.*—El incremento salarial para 1993 será de un 5 por 100 respecto al salario bruto anual establecido para 1992 en la tabla salarial anexo I de este Convenio.

Sin embargo, en caso de que el IPC publicado de 1992 supere en más de un punto dicho porcentaje, la Empresa se compromete a reunirse con los representantes legales de los trabajadores para revisar un posible incremento salarial superior al indicado en el párrafo anterior.

Art. 48. *Pagas extraordinarias.*—Como parte integrante de su salario, los trabajadores de «Servimedia, Sociedad Anónima», tendrán derecho a la percepción de las siguientes pagas:

a) Paga de vacaciones: Se percibirá antes del 30 de junio, y su cuantía será equivalente al salario ordinario y fijo que el trabajador tenga reconocido en el mes anterior a su percepción.

b) Paga de diciembre: Se percibirá antes del día 24 de diciembre y será equivalente a la mensualidad del salario ordinario y fijo que el trabajador tenga reconocido en el mes anterior a su percepción.

Ambas pagas estarán siempre referidas al semestre anterior a su devengo y por el tiempo trabajado de dicho período, que será el que califique su totalidad.

En el caso de que el trabajador haya prestado sus servicios en la Empresa durante un período inferior, la retribución será proporcional al tiempo trabajado.

Art. 49. *Paga de beneficios.*—El personal en plantilla percibirá una paga de beneficios correspondiente a una mensualidad del año anterior que será cobrada en el primer trimestre de cada año.

Art. 50. *Vacaciones.*—El período anual reglamentario de vacaciones, calculado conforme se especifica en este Convenio, no podrá ser compensado en metálico, excepto en los casos de baja definitiva o temporal por servicio militar o prestación social sustitutoria, así como en los supuestos de excedencia.

Art. 51. *Dietas y gastos.*—El pago de dietas y gastos de viaje en «Servimedia, Sociedad Anónima», se regirá por las siguientes normas:

1. Antes de la realización de cualquier viaje que genere el derecho a cobrar los gastos, es imprescindible cumplimentar el informe previo sobre desplazamientos, impreso que se encuentra en Administración. Este impreso debe ser firmado por la Dirección de la Empresa y constituye la autorización para las previsiones de gastos.

2. Al regreso del viaje será necesario cumplimentar la liquidación diaria de gastos (según el modelo que se encuentra en Administración), adjuntando los justificantes de todos los gastos detallados en ella.

3. Los gastos autorizados para los trabajadores son los siguientes:

a) Transporte:

Avión: Clase turista.

Tren: Primera clase.

Vehículo de alquiler: Cilindrada 1.600 c.c.

Vehículo propio: Cada kilómetro se pagará según la cuantía determinada por la Empresa en cada momento.

b) Alojamiento: Hoteles de hasta tres estrellas, con un precio máximo de 8.000 pesetas/noche.

c) Manutención:

Sin pernocta:

Por comida principal: 3.500 pesetas.

Por comida principal adicional: 2.750 pesetas.

Con pernocta (desayuno, comida y cena): 6.500 pesetas.

d) Compensación: De 4.000 pesetas/día, por cada viaje que dure como mínimo un día entero (con o sin pernocta), realizado fuera de la ciudad; incluida en nómina y sujeta, por tanto, a las oportunas retenciones.

4. Para la realización del trabajo propio de cada departamento dentro de la ciudad, la Empresa pagará el desplazamiento en transporte público, previa presentación de los justificantes.

CAPITULO VIII

Régimen sindical

Art. 52. Los representantes legales de los trabajadores tendrán las atribuciones que les otorga el Estatuto de los Trabajadores y gozarán de las siguientes prerrogativas:

a) Sistemas y organización del trabajo.—Será preciso el informe previo de los representantes legales de los trabajadores, en relación con la implantación o revisión de sistemas y organización del trabajo.

b) Movilidad del personal.—Los representantes legales de los trabajadores no podrán ser movilizadas de su puesto de trabajo sin haber llegado a un mutuo acuerdo entre dicho trabajador y la Empresa, siendo preceptivo el informe previo de dicha representación.

c) Expediente de crisis.—Los representantes legales de los trabajadores, en caso de que la Empresa tenga la intención de presentar expediente

de crisis, deberán ser informados por la misma previamente. El mismo criterio se seguirá antes de proceder a efectuar un despido objetivo.

Todos los informes previstos en este Convenio deberán ser presentados a la Empresa en un plazo máximo de quince días.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho a que la Empresa ponga a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en el lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo, con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los trabajadores en general.

Art. 53. *Canon de negociación.*—La Empresa abonará a los representantes de los trabajadores 50.000 pesetas anuales en concepto de gastos de asesoramiento y funcionamiento.

Los gastos que se efectúen serán justificados anualmente ante la Dirección de la Empresa.

Art. 54. *Comisión paritaria de vigilancia e interpretación del Convenio.*

1. Queda encomendada la vigilancia e interpretación del contenido del presente Convenio a una Comisión paritaria, que quedará constituida el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. La Comisión paritaria estará compuesta por cuatro miembros, dos en representación de la Empresa y dos en representación de los trabajadores.

Los representantes de la Empresa serán el Director general y el Gerente, o quien asuma sus funciones; los representantes de los trabajadores serán sus representantes legales y, en su defecto, los trabajadores elegidos en Asamblea.

3. A instancia de cualquiera de las partes firmantes del Convenio podrá solicitarse una reunión de la Comisión paritaria para que ejerza sus funciones.

En caso de conflictos individuales o colectivos y dentro del contexto del presente Convenio, los interesados podrán requerir a la Comisión paritaria que interponga su mediación o arbitraje con carácter previo a la intervención de cualquier órgano administrativo o jurisdiccional, siempre que lo solicite expresa y fehacientemente.

Convocada la Comisión, deberá reunirse en el plazo máximo de cinco días naturales.

Intentando sin efecto el obligado trámite interpretativo ante la Comisión, o transcurridos los cinco días desde la solicitud sin que aquél se haya reunido al efecto, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional competente.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición única. *Derecho supletorio.*—Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en este Convenio, se estará a lo que sobre las mismas establezca el Estatuto de los Trabajadores, la Ordenanza Laboral de Prensa y demás disposiciones de carácter general que pudieran resultar aplicables.

ANEXO I

Tabla salarial de «Servimedia, Sociedad Anónima»

(Año 1992)

Categoría	Salario base Pesetas	Plus convenio Pesetas	Plus titular Pesetas	Plus libre disposición plena dedicación Pesetas	Plus jornada partida Pesetas	Plus responsabilidad Pesetas	Salario bruto mensual Pesetas	Salario bruto anual Pesetas
Jefe de Redacción	131.684	76.537	15.000	60.000	—	23.020	306.241	4.593.615
Jefe de Sección Redacción	105.000	76.537	15.000	60.000	—	11.533	268.070	4.021.050
Redactor libre disposición y plena dedicación	96.885	76.537	15.000	60.000	—	—	248.422	3.726.330
Redactor	85.352	52.080	15.000	—	—	—	152.432	2.286.480
Ayudante de Redacción	82.005	43.345	—	—	—	—	125.350	1.880.250
Secretaría de Redacción	70.990	52.080	—	—	15.462	—	138.532	2.077.980
Documentalista	85.352	52.080	15.000	33.943	—	—	186.375	2.796.625
Jefe Departamento Técnico	105.000	76.537	—	63.513	—	23.020	268.070	4.021.050
Auxiliar Técnico	78.597	29.500	—	—	17.253	—	125.350	1.880.250
Oficial Administrativo	81.336	52.080	—	15.462	—	—	148.878	2.233.170
Auxiliar Administrativo	78.597	29.500	—	—	—	—	108.097	1.621.455
Telefonista recepción	69.989	15.363	—	—	10.498	—	95.850	1.437.750
Ordenanza	69.989	15.363	—	—	10.498	—	95.850	1.437.750