

ción de las medidas que permitan proponer a las partes firmantes las bases de futuros convenios de cooperación al amparo de este Convenio.

4º. Dicha Comisión establecerá las aportaciones de las partes a la realización de cada uno de los programas de actuación que nazcan de este Convenio.

Tercera. La Universidad de Granada, a través del Centro para las Iniciativas de Empleo, colaborará en la realización, difusión y divulgación de los iniciativas, medidas y programas de la Consejería que tengan especial relevancia en su ámbito de actuación y puedan interesar directa o indirectamente a las actividades y competencias de la Universidad.

Cuarta. La Consejería de Fomento y Trabajo y la Universidad colaborarán en la realización de actividades que tengan como objetivo reforzar la capacidad de respuesta a los problemas derivados de la escasas cualificación profesional.

Quinto. Ambas partes se comprometen a coordinar sus actuaciones en materia de estructuras permanentes de información y asesoramiento a colectividades.

La Consejería colaborará con la Universidad para el establecimiento de estructuras de esta índole cuya función prioritaria sea la de proceder al estudio, selección y elaboración de planes de viabilidad de proyectos susceptibles de ser presentados para su financiación por fondos nacionales o comunitarios para la creación de empleo.

Sexta. Los compromisos que la Consejería de Fomento y Trabajo asume mediante este documento, quedan condicionados a que en los Presupuestos Generales de la Junta de Andalucía se contengan los créditos necesarios para atender su cumplimiento.

Séptima. La vigencia del presente Convenio será desde la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre de 1989.

Y estando ambas partes conformes con el contenido de este documento y, para que así conste, se firma por duplicado a un solo efecto, en el lugar y fecha citados en el encabezamiento.

ACUERDO de 6 de junio de 1988, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por el que se ordena la inscripción, depósito y publicación, del convenio colectivo de trabajo de ámbito interprovincial de La Editorial Católica, S.A., periódico Ideal.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de La Editorial Católica, S.A., Periódico Ideal, recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, en fecha 27 de mayo de 1988, suscrito por la representación de la Empresa y los trabajadores con fecha 16 de mayo de 1988, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo sobre registra y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social.

ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de ámbito Interprovincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segunda. Remitir un ejemplar del mismo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 6 de junio de 1988.- El Director General, Ramón Marrera Gómez.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE «LA EDITORIAL CATOLICA, S. A.», PERIODICO IDEAL

AÑO 1988

CAPITULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. AMBITO DEL CONVENIO

El ámbito del presente convenio colectivo afecta a los Centros de Trabajo de IDEAL, Periódico de EDICA, S.A. en Granada, Jaén y Almería.

Afectará a la totalidad del personal que preste sus servicios en los referidos centros y a todo el que ingrese en éstos y del que quedan excluidos los cargos directivos a partir de Jefes de Departamento en Administración y Redacción; Jefes de Producción o de Área en Talleres y todos aquellos con quienes la Empresa concierte contratos individuales siempre que las condiciones de éstos mejoren para el trabajador las pactadas en el presente Convenio.

Artículo 2. VIGENCIA

Sus normas regirán hasta el día 31 de diciembre de 1988 y sus efectos se aplicarán desde el día 1 del mes siguiente a la fecha de su registro oficial correspondiente. En todo caso, tendrán efectos a partir del día 1 de enero de 1988 los aumentos retributivos del presente convenio.

Artículo 3. PRORROGA

El convenio se prorrogará por años naturales de no existir solicitud en contra y previsto de cualquiera de las partes contractuales durante el mes de diciembre.

Artículo 4. ORDENANZA DE TRABAJO APLICABLE

Todo el personal, cualquiera que sea su categoría y funciones, continuará incluido como hasta ahora en la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa y estará obligado a realizar todas las tareas, sin exclusión, que le ordenen sus superiores dentro de los cometidos propios de su competencia profesional.

En el plazo de seis meses se creará una comisión mixta que estudiará las funciones de las categorías laborales no recogidas en la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa.

Artículo 5. CAUSA DE REVISION

Será causa suficiente para que la representación social pueda pedir la revisión del presente convenio el hecho de que por disposiciones legales de cualquier índole o rango se establezcan mejoras que sean iguales o superiores a la totalidad de las concedidas por este convenio, consideradas en cómputo anual.

Artículo 6. ABSORCION

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente convenio serán compensadas o absorbidas por los aumentos de retribución que, directa o indirectamente y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por convenio colectivo de mayor ámbito o por disposición legal de cualquier índole o rango. Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos establecidos por disposiciones legales futuras únicamente serán aplicadas si, consideradas globalmente y en cómputo anual, resultan más favorables para el personal que las contenidas en este convenio.

Artículo 7. VINCULACION A LA TOTALIDAD

Ambas representaciones convienen en que, siendo lo pactado un todo indivisible, el convenio se considerará nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que la Magistratura de Trabajo, en su caso, a requerimiento de la autoridad laboral competente, estimase que alguno de los acuerdos considerado fundamental por cualquiera de las partes, fuese contrario a lo dispuesto en las disposiciones legales.

Artículo 8. COMISION PARITARIA

Se crea una Comisión Paritaria encargada de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de las normas contenidas en el presente convenio colectivo.

Esta comisión estará formada por representantes designados por la Dirección de la Empresa y por representantes elegidos por el Comité de Empresa de entre los miembros pertenecientes a la Comisión Negociadora del convenio. Cada representación tendrá un solo voto, acordado por mayoría de los asistentes de cada una de las dos representaciones.

Consultada la Comisión Paritaria, su acuerdo tendrá carácter decisorio, que deberá reflejarse en acta, si bien cualquiera de las partes podrá ejercitar los derechos de que se crea asistida ante la jurisdicción laboral, de conformidad con las disposiciones legales en vigor.

CAPITULO SEGUNDO ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 9. APLICACION DE LA RACIONALIZACION

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

Artículo 10. FUNCIONES DE LA DIRECCION DE LA EMPRESA

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

Se reconocen como facultades de la Dirección de la Empresa:

1. El reagrupamiento de las funciones y tareas a las nuevas exigencias del trabajo que resultaren del cambio de métodos operativos, proceso de producción, materiales, máquinas o características técnicas de las mismas.
2. La adjudicación a cada puesto del número de máquinas o tareas necesarias para alcanzar la actividad normal.
3. La determinación o exigencia de los rendimientos a actividad normal, oído el Comité de Empresa.
4. Asignar a un solo operario o empleado, dentro de los generales cometidos de su departamento, taller o sección, las funciones que configuren su nuevo puesto de trabajo, siempre que sea posible realizarlas simultáneamente o sucesivamente a lo largo de la jornada laboral y a actividad normal.
5. Mantener plantilla suficiente de acuerdo con los datos de medida y distribución de los trabajos.

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

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

8. El trabajo en vídeo en los talleres será realizado, preferentemente, por el personal de Composición.

Artículo 11. OBLIGACIONES DE LA DIRECCION DE LA EMPRESA

A) Participación del personal.

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

2. Se especificarán las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, debiendo interpretarse la relación de tareas como el área habitual de responsabilidad para un puesto de trabajo.

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

B) Mantenimiento de categoría y retribución.

El personal excedente que, como consecuencia de la aplicación de las técnicas de racionalización, fuese acoplado a otros puestos de trabajo de inferior nivel, conservará la categoría y sueldo que viniese disfrutando. Para la elección de turnos de trabajo prevalecerá la antigüedad en la categoría en el nuevo puesto de trabajo.

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

C) Mantenimiento de la relación laboral.

Las medidas que pueda adoptar la Dirección, en virtud de las facultades que le otorgan los artículos 10 y 11 del presente convenio colectivo, no supondrán en ningún caso extinción o suspensión de la relación jurídica laboral de los trabajadores por parte de la Empresa.

CAPITULO TERCERO REGIMEN DE PERSONAL Sección Primera RETRIBUCIONES

Artículo 12. CONCEPTOS

Los conceptos retributivos para el personal incluido en el ámbito del presente convenio colectivo serán los siguientes:

1. Conceptos comunes:

1.1. Salario afecto a plusas.

- a) Salario reglamentario.
- b) Plusas reglamentarias.
- c) Plus de actividad superior a la normal.
- d) Aumentos porcentuales de los años 1979 a 1988 -78,57% sobre a), b) y c)-.
- e) Incremento del 8% sobre el resultado de la suma de los apartados anteriores.
- f) 20% de transvase a salario afecto del salario no afecto a plusas.
- g) Incremento de un 8,82%, correspondiente al Convenio de 1988, sobre la suma de los anteriores conceptos.

1.2. Plusas.

- a) Antigüedad.
- b) Nocturnidad.

1.3. Salario no afecto a plusas.

- a) Complemento de valoración.
- b) Plus convenios anteriores a 1977.
- c) Aumentos lineales 1977 y 1978.
- d) Complemento Granada.
- e) Aumentos porcentuales de los años 1979 y 1988 -78,57% sobre a), b), c) y d)-.
- f) Aumento lineal convenio 1985 más 7,5% del convenio de 1988.
- g) Traspaso a salario de parte del Plus Transporte en el convenio colectivo de 1985 más 7,5% del convenio de 1988.
- h) Disminución de un 20%, para su transvase al salario afecto a plusas, del resultado de la suma de los anteriores conceptos integrantes del salario no afecto a plusas.
- i) Incremento de un 8,82%, sobre la suma de los anteriores conceptos.
- j) Incremento de 520 pesetas para el personal con jornada completa y la parte proporcional para el personal con jornada reducida.

1.4. De vencimiento superior al mes.

- Pagas extras de Junio y Navidad.
- Paga extra de Septiembre.
- Paga de participación de beneficios.

2. Otros conceptos.

- a) Plus de regímenes especiales.
- b) Plus de transporte.
- c) Gastos de calle.

3. Otros conceptos exclusivos para el personal de reparto.

- e) Prima por número de ejemplares y plus exceso de peso.
- b) Compensación por retraso de salida.

Artículo 13. SALARIO AFECTO A PLUSAS

Se entiende por «salario afecto a plusas» el formado por los conceptos retributivos afectos a los plusas de antigüedad y nocturnidad. Integran dicho «salario afecto a plusas» los siguientes conceptos:

- a) Salario base reglamentario fijado por la vigente Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa para cada categoría.
- b) Plusas reglamentarias que señala la Ordenanza Nacional Laboral de Trabajo en Prensa vigente para linotipistas, teclistas y perforistas preferentes; correctores y plus artículo 48 para periodistas. Asimismo, el de rotativas que se venga percibiendo a título personal.
- c) Plus de actividad superior a la normal para el personal de Administración, Talleres, Subalternos y Ayudantes de Redacción con nivel inferior al 15, por igual importe que se venía percibiendo en 31 de marzo de 1974.

d) Incremento del 78,57% sobre los conceptos anteriores. Este incremento total corresponde a los aumentos porcentuales habidos en los años 1979, 1980, 1981, 1982, 1983 y 1988.

e) Incremento del 8% sobre el resultado de la suma de los conceptos anteriores. Este incremento sobre el salario afecto a plusas corresponde al convenio de 1987.

f) 20% correspondiente a transvase a salario afecto a plusas del salario no afecto a plusas previsto en los conceptos a), b), c), d), e), f) y g) del artículo 16.

g) Incremento de un 8,82%, correspondiente al Convenio de 1988, sobre la suma de los anteriores conceptos.

Artículo 14. ANTIGÜEDAD

El complemento personal de antigüedad señalado en el artículo 61 de la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa se computará a razón de cuatro trienios del cinco por ciento y sucesivos quinquenios del cinco por ciento.

Los trienios y quinquenios se computarán en razón de los años de servicios prestados desde la fecha de ingreso en la Empresa.

El importe de la antigüedad se calculará sobre el «salario afecto a plusas» señalado en el artículo 13.

Artículo 15. NOCTURNIDAD

Se mantiene el plus de nocturnidad del 25% para todo el personal del turno de noche sobre el salario afecto a plusas de las horas comprendidas entre las veintidós y las seis. Si la mitad o más de la jornada se realizara en período nocturno, este plus se percibiría como si toda la jornada se hubiera efectuado en turno de noche.

Este plus se aplicará también sobre el plus de antigüedad.

Artículo 16. SALARIO NO AFECTO A PLUSAS

Se entiende por «salario no afecto a plusas» aquel que no constituye base para el cálculo de los plusas reglamentarios de antigüedad y nocturnidad y está formado por los conceptos retributivos señalados en el artículo 12, 1.3, aplicados en los siguientes términos.

a) Complementos de valoración. Se mantienen los procedentes de Convenios anteriores en la cuantía y forma que se venían percibiendo en 31 de diciembre de 1981.

b) Plus convenios anteriores a 1977. El plus está determinado por la diferencia entre el total de percibidos en el 11 de marzo de 1977 y la suma de los siguientes conceptos: Salario base reglamentario, plus reglamentarios (periodistas, linotipistas, perforistas y correctores,

así como el plus de rotativas que se venga percibiendo a título personal), complementos de valoración, plus de actividad superior a la normal, plus de antigüedad en 31 de marzo de 1977 y plus de nocturnidad en su caso, calculados estos dos últimos conceptos sobre los salarios base reglamentarios de la vigente Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa.

c) Aumentos lineales de 1977 y 1978. Se mantiene para todas las categorías profesionales en los mismos términos que en el convenio anterior.

1. El aumento lineal de 1977 y el plus especial de Centro de trabajo, cuyo importe total es de 6.000 pesetas mensuales.

2. El aumento lineal de 1978, fijado en 7.207 pesetas.

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

Estos aumentos lineales no estarán sujetos a ningún otro concepto retributivo, cualquiera que sea su naturaleza o clase, excepto para el abono de los premios establecidos en el apartado e) del artículo 81 de la vigente Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa.

d) Complemento Granada. Se establece un complemento para el personal que trabaja en IDEAL de 2.277 pesetas mensuales para todas las categorías profesionales con jornada de seis horas.

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

e) Incremento del 78,57% sobre los conceptos anteriores. Este incremento total corresponde a los aumentos porcentuales habidos en los años 1979, 1980, 1981, 1982, 1983 y 1988.

f) Aumento lineal de 7.525 pesetas mensuales para el personal con jornada completa; 3.763 pesetas para los trabajadores con tres horas y 2.508 pesetas para los que tengan 2 horas de trabajo. Este aumento corresponde al pactado en 1985, incrementado con el 7,5% convenido en 1988.

g) 5.912 pesetas para los trabajadores con jornada completa y 2.256 a todos los trabajadores con jornada reducida. El presente aumento es el correspondiente al traspaso a salario no afecto de parte del plus de transporte que se venía percibiendo en el año 1984, unido al 7,5% de incremento del convenio de 1988.

h) Disminución de un 20%, para su transvase a salario afecto a plusas, según acuerdo del anterior convenio, de la suma de los anteriores conceptos integrantes del salario no afecto a plusas.

i) Incremento de un 8,82%, sobre el resultado de los anteriores conceptos.

j) Incremento de 520 pesetas para el personal con jornada completa y la parte proporcional para el personal con jornada reducida.

Artículo 17. PAGAS EXTRAS DE JUNIO Y NAVIDAD

Las pagas reglamentarias señaladas en el artículo 62 de la vigente Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa se determinarán sobre el total de los siguientes conceptos: «Salario afecto a plusas», antigüedad, nocturnidad y salario no afecto a plusas. Asimismo serán incluidos los plusas de los regímenes de libre disposición, dedicación exclusiva y dedicación especial, en su caso.

Artículo 18. PAGA EXTRA DE SEPTIEMBRE

La cuantía de esta paga extra equivaldrá e treinta días de retribución total de percibidos del «salario afecto a plusas», antigüedad, nocturnidad y «salario no afecto a plusas», así como los regímenes de libre disposición, dedicación exclusiva y dedicación especial, en su caso.

Su percibo va unido a las siguientes condiciones:

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

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

Artículo 19. PAGA DE PARTICIPACION EN BENEFICIOS

La paga de participación en beneficios, señalada en el artículo 65 de la vigente Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa, se determinará por el importe del 8% de los siguientes conceptos en cómputo anual:

- a) «Salario afecto a plusas».
- b) Antigüedad.
- c) Nocturnidad.
- d) «Salario no afecto a plusas».
- e) Pagas extras de Junio y Navidad.
- f) Paga extraordinaria de Septiembre.
- g) Regímenes de libre disposición, dedicación exclusiva y dedicación especial.

Artículo 20. PLUSAS DE REGIMENES ESPECIALES

Quedan comprendidos en estos plusas los regímenes de libre disposición, dedicación exclusiva y dedicación especial.

Regímenes de libre disposición.

A iniciativa de la Dirección de la Empresa y a propuesta del Director del periódico, basada en necesidad informativa, podrá convenirse entre la Dirección de la Empresa y uno o más

redactores la «libre disposición» en los mismos términos que la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa regula esta modalidad, y de conformidad con las condiciones que se estipulen en el contrato, si bien la cuantía de este plus se mantiene en un 50 por ciento sobre la base convenida en el artículo 21, más un 5,30% de la cantidad resultante.

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

Régimen de dedicación exclusiva.

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

La dedicación exclusiva comporta las siguientes condiciones:

- Dedicación plena al servicio de la Empresa.
- Horario variable de conformidad con las necesidades del trabajo.
- No ejercer ninguna otra actividad lucrativa tanto de carácter público como privado.
- Jornada de trabajo máxima legal vigente.

La cuantía del complemento por este concepto será del 70% sobre la base convenida en el artículo 21.

Régimen de dedicación especial.

Cuando las características de un trabajo asignadas a un empleado requieran permanentemente un tiempo habitual de trabajo superior a la jornada laboral de ideal, que es de 36 horas, establecida en cómputo semanal, trimestral, semestral o anual, a propuesta del

Gerente o Director del Periódico, podrá concertarse entre la Dirección de la Empresa y dicho trabajador un pacto por el que se le reconozca un complemento retributivo por ese mayor tiempo de trabajo. La jornada normal y el aumento no podrán sobrepasar la jornada máxima legal.

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

El exceso de horas convenidas por encima de la jornada de 36 horas se calculará proporcionalmente sobre la base convenida en el artículo 21, más sobre la base proporcional de 3.570 pesetas mensuales para todas las categorías. Sobre el importe resultante se abonará también un recargo del 50%.

Artículo 21. BASE PARA EL CALCULO DE LOS REGIMENES ESPECIALES

Para el cálculo de los pluses de «libre disposición», «dedicación exclusiva» y «dedicación especial», se aplicarán los correspondientes porcentajes de incremento o recargo sobre la siguiente base:

- a) Salario afecto a pluses, al que se le ha de deducir los conceptos e) y f), es decir, el incremento del 8% del convenio de 1987, el 20% del salario no afecto transvasado a salario afecto, y el aumento porcentual del presente convenio.
- b) Antigüedad y Nocturnidad, calculadas una vez que al salario afecto a pluses se le hayan deducido los conceptos e), f) y g) anteriormente indicados.
- c) Salario no afecto a pluses, sin disminuirle el concepto h): transvase a salario afecto del 20% y sin que entren en el cómputo de la base los aumentos lineales, de 1977 y 1978 incrementados con el 78,57%. Tampoco servirán de base las 13.437 pesetas correspondientes a los conceptos f) y g) del salario no afecto a pluses ni los conceptos i) y j).

Artículo 22. PLUS TRANSPORTE Y GASTOS KILOMETRAJE A «ASEGRA»

Se percibirá por el plus de transporte la cantidad de 240 pesetas diarias para el personal con jornada completa y 140 para el de jornada reducida. Este importe se abonará mensualmente durante todos los días del año, excepto el día de descanso semanal y no estará sujeto a ningún otro concepto retributivo, cualquiera que sea su naturaleza o clase.

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

Reservado para el personal cuyo centro de trabajo sea el de Peligros (Granada) y que pertenezca a la plantilla de IDEAL, bien con carácter fijo o con contrato a fecha determinada, el 17 de diciembre de 1985 y con independencia al Plus de Transporte, en concepto de indemnización percibirá cada trabajador 16,42 pesetas por kilómetro, calculándose que hay 14 kilómetros, entre ida y vuelta, desde el centro de trabajo en que fueron contratados y el nuevo centro de trabajo en el término municipal de Peligros. (Esta indemnización ha sido desarrollada en acta firmada por la Empresa y el Comité).

Se estudiará la implantación de un servicio de transporte colectivo a cambio de estos gastos de kilometraje.

Artículo 23. GASTOS DE CALLE

Los empleados de calle que en ejercicio de sus obligaciones profesionales hayan de realizar asiduamente gastos menudos, que por su carácter no son propios para cobrar una vez que se produzcan, percibirán en concepto de gastos de representación 3.850 pesetas por cada uno de los doce meses del año. En dicha percepción no están computados los gastos de locomoción.

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

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

Artículo 24. PRIMA POR NUMERO DE EJEMPLARES Y EXCESO DE PESO

Se transforman las cantidades hasta ahora establecidas por prima de número de ejemplares y exceso de peso, para el personal de reparto, en una cantidad única de 815 pesetas mensuales fijas.

Circulación, en cualquier momento, podrá hacer los reajustes de carrera que considere necesarios para mejorar el servicio de reparto procurando, en la medida de lo posible, tener en cuenta las circunstancias personales que concurren en cada caso.

Artículo 25. COMPENSACION POR RETRASO DE SALIDA

Se mantiene el concepto de compensación por retraso de salida, aunque éste no se produzca, por el cual los repartidores percibirán el importe de diez horas, calculadas de acuerdo con los jornales base reglamentarios, con un recargo del 25% sobre el salario hora individual.

— En el salario hora individual no se computará la parte correspondiente a vacaciones y días festivos, ya que en esta «compensación» se abonará también el disfrute de ellas. Igualmente se percibirá en caso de enfermedad o accidente y permisos retribuidos.

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

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

Artículo 26. PLUS POR EXCESO DE PESO

Este concepto retributivo queda unificado con la prima por número de ejemplares de acuerdo con el artículo 24 del presente convenio.

Artículo 27. HORAS EXTRAORDINARIAS

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

La Dirección y el Comité de Empresa coinciden en los efectos positivos que pueden

derivarse de una política social solidaria y conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales y su sustitución por nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes.

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

En este sentido, y dado que las circunstancias del trabajo en prensa determinan que en ocasiones las exigencias de trabajo requieran la realización de una jornada superior a la normal, los trabajadores manifiestan su voluntad de realizar las horas extraordinarias que la Empresa les proponga, dentro de los límites legales, al inicio de la jornada, cuando sea posible, o con la mayor antelación indispensable y las necesarias para la salida del periódico.

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

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

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

El módulo pactado sobre el que se ha de aplicar el 75 por ciento de recargo para el cálculo del precio de las horas, es el mismo del artículo 21 de este convenio pero sin detraer del salario no afecto a pluses los aumentos lineales de 1977 y 1978, incrementados con el 78,57%, ni los conceptos f) y g) del mencionado salario no afecto a pluses.

Artículo 28. HORAS EXTRAS ESTRUCTURALES Y DE FUERZA MAYOR

Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales y de fuerza mayor en nuestro Convenio Colectivo, teniendo en cuenta las particularidades del trabajo en prensa, las siguientes:

- a) Las derivadas de un aumento en la información o un retraso en la recepción de la misma que haga necesario que el personal de talleres espere la llegada del original para componer, reproducir e imprimir.
- b) Las que se produzcan por la necesidad de una segunda composición, reproducción e impresión, debido a un inesperado cambio de la noticia o información.
- c) Las que en Cierre y Transportes se produzcan como consecuencia de las causas a) y b). Para las limitaciones legales de horario extraordinario en la sección de transportes se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1095-76, de 7 de mayo.
- d) Las que se produzcan en épocas especiales de aumento de información, tales como campañas electorales, cuademillos de fiestas y pueblos y, en general, aquellas que se deriven de un aumento no habitual en la paginación.
- e) Las que originen las ausencias imprevistas del personal.
- f) Las de aquellas profesiones u oficios en que no exista demanda de empleo en el INEM.
- h) Las que originen los cursos de formación.
- i) Las que motive el trabajo en paralelo en la Administración del Periódico, debido a la fase final de la incorporación de la informática. La de las épocas punta en publicidad y en cambio de suscripciones.

Artículo 29. TRABAJOS EN DIAS FESTIVOS

Los trabajos en días festivos nacionales, autonómicos, locales serán abonados como horas extraordinarias en día laborable con un recargo del 75%, o compensados con dos de descanso. La festividad del Patrón de Artes Gráficas y los días 24 y 31 de diciembre quedan asimilados a día festivo.

Los operarios que trabajen en días festivos estarán obligados siempre que fuera necesario a desarrollar sus funciones en cualquiera de las publicaciones periódicas que se realicen en IDEAL. La Dirección de la Empresa procurará adelantar o retrasar dichos trabajos a fin de que no coincidan en día festivo.

Cuando se disfruten los dos días por cada fiesta trabajada y no percibida, la Dirección de la Empresa determinará si debe o no suplirse.

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

Cuando en estos días se produzcan horas extraordinarias se abonarán, si fueran diurnas con el 80% de recargo las dos primeras y con el 100% las restantes. Si el trabajo extraordinario se efectúa de noche, se abonarán estas horas extraordinarias en su totalidad con el 100%, excepto las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes en cuyo caso el incremento será el normal.

Las normas reguladoras del régimen de vacaciones compensatorias de días festivos trabajados serán las siguientes:

1. Fiestas compensables.

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

2. Anticipación.

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

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

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

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

3. Comunicación administrativa.

Los responsables de cada departamento o sección enviarán a la Gerencia, después de cada fiesta, una relación del personal que haya trabajado en ese día indicando el carácter de vacaciones compensatorias.

4. Período de disfrute.

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

Sección segunda

JORNADA Y HORARIO

Artículo 30. JORNADA

Se mantiene con carácter general la semana laboral de 36 horas. Para el personal de Reparto, la jornada será, como mínimo, la señalada por la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa.

Artículo 31. HORARIO DE TRABAJO

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

Asimismo, para conseguir la necesaria continuidad del proceso productivo, podrán establecerse horarios especiales que no afecten a más operarios que a los imprescindibles por cada sección o/y turno, oído el Comité de Empresa.

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

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

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

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

Sección tercera DESCANSOS

Artículo 32. VACACIONES

Las vacaciones tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de la Empresa y las sustituciones a que dé lugar su disfrute se organizarán de acuerdo con las condiciones previstas en el artículo 18. Su disfrute tendrá lugar preferentemente y de acuerdo con las necesidades del servicio, en los meses de julio, agosto y septiembre, estableciéndose turnos rotatorios dentro de las distintas secciones.

La organización de los turnos de vacaciones correrá a cargo de los Jefes de Departamento y Secciones, oído el Comité de Empresa. El personal que por necesidades del trabajo disfrute su período normal de vacaciones fuera de los meses de julio, agosto o septiembre, percibirá 15.000 pesetas de compensación económica.

Artículo 33. DESCANSO SEMANAL.

Se establece la posibilidad de no trabajar los sábados o cualquier otro día, cada dos semanas, con las siguientes condiciones:

Primera. Se mantendrá la jornada en treinta y seis horas, compensándose el día no trabajado con aumento de la jornada en los días restantes o en cómputo semanal, mensual o anual, según se convenga entre la Empresa y el trabajador afectado.

Segunda. No podrá disminuirse el volumen de producción ni la productividad.

Tercera. No se producirán retrasos en la entrega de los trabajos ni disminución en la calidad de los servicios.

Cuarta. No se producirán por dicho motivo horas extraordinarias ni influirá, directa o indirectamente, en el encarecimiento de costos.

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

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

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

Corresponde conceder las autorizaciones al Director para el personal de Redacción, y Gerente para el de Administración, Talleres y Subalternos.

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

CAPITULO CUARTO MEJORAS SOCIALES

Se mantienen las siguientes mejoras sociales:

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

2. Extensión de la norma anterior al personal accidentado.

3. Actualización del complemento al personal enfermo o accidentado según la retribución que le correspondiera en activo, durante el período de incapacidad laboral transitoria, salvo que sea declarado en situación de invalidez permanente.

4. Acoplamiento y mantenimiento de la categoría, jornada y retribución del personal con capacidad disminuida.

5. Premio de nupcialidad complementario del establecido en la Seguridad Social, fijado en 5.000 pesetas.

6. Premio de natalidad complementario del establecido en la Seguridad Social, fijado en 2.000 pesetas.

7. Complemento de Protección Familiar a los acogidos al anterior régimen de Plus Familiar hasta alcanzar el importe mínimo de 232,70 pesetas el punto.

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

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

10. Ayuda a hijos subnormales, disminuidos físicos y psíquicos, por un importe de 10.000 pesetas mensuales por hijo. Esta ayuda podrá ser extensiva a padres y hermanos que convivan con el trabajador y dependan de él. Se crea una comisión que estudiará las posibles ayudas que deban establecerse para los casos excepcionales.

11. Préstamo de hasta 500.000 pesetas para bienes inmuebles sin interés.

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

13. Asignación por servicio militar del 75% o del 100%, según los casos, de la última retribución percibida antes de incorporarse a filas, siempre que tenga una antigüedad de más de dos años en la Empresa.

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

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

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

17. Se establece una bolsa de 150.000 pesetas anuales para los hijos y huérfanos del personal de Ideal que tengan que realizar estudios universitarios o de Formación Profesional no existentes en Granada. La cantidad máxima por becaño y año será de 50.000 pesetas. El Comité de Empresa y la Dirección reglamentarán la concesión de dichas becas atendiendo a unos baremos de estudios y a los ingresos del padre.

18. Indemnización por fallecimiento, equivalente a cuarenta y cinco días de retribución, con independencia de lo establecido por decreto de 2 de marzo de 1944.

19. Asistencia médica a través de asesores médicos, especializada, complementaria de las prestaciones de la Seguridad Social o, en su caso, de las asociaciones médicas privadas, con

carácter subsidiario y totalmente gratuito para el personal y sus familiares, además de los asimilados a su cargo.

20. Se establecerán conciertos con economatos o cooperativas de consumo, con el criterio de que estos conciertos no determinen costos importantes en relación a la situación económica de la Empresa.

21. Seguro colectivo de vida de 500.000 pesetas para el personal con jornada completa y de 160.000 pesetas para el que tenga jornada reducida. Estos importes son de doble cuantía en caso de fallecimiento por accidente. Para los casos de invalidez permanente y absoluta rigen las cuantías establecidas en la póliza con La Unión y el Fenix Español.

ANEXO NUMERO 1 NORMAS PACTADAS

Las presentes normas pactadas tienen idéntica fuerza vinculante que el presente Convenio Colectivo. Corresponde a la Comisión Paritaria del Convenio el examen de las modificaciones que se consideren necesarias introducir en razón de las nuevas situaciones creadas.

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

1 REGIMEN DE PERSONAL**01 Selección de personal****01/01 Selección de personal**

Se entenderá por selección profesional la elección de la persona más apta para el puesto de trabajo de que se trate, quedando comprendidos a estos efectos en dicho término los ingresos, ascensos y cualquier clase de traslado en todas las secciones de la Empresa.

01/02 Convocatorias

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

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

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

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

01/03 Orden de las pruebas

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

01/04 Profesiograma

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

01/05 Factores psicológicos

Los factores del profesiograma comprendidos en el campo de las actitudes y personalidades serán explorados por el Servicio Psicológico. Esta investigación se llevará a efecto cuando dicho Servicio lo estime conveniente. De conformidad con el dictamen del Servicio Psicológico, podrá excluirse a los candidatos que no reúnan las condiciones adecuadas, oído el Comité de Empresa. Asimismo, dicho Servicio asesorará al Tribunal sobre el candidato o candidatos más idóneos para el desempeño del puesto correspondiente, señalando el orden de preferencia que proceda, según los casos, e indicando si las diferencias son o no significativas.

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

— Los criterios regulados en las normas.

— El examen de la información obtenida por el proceso de reclutamiento en el caso de admisiones de personal ajeno a la Empresa.

— Los resultados de las pruebas psicológicas que tendrán especial importancia en los puestos de trabajo con personal a su cargo y en aquellos de mayor responsabilidad.

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

01/06. Reconocimiento médico.

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

El Servicio Médico estará asistido por entidades u organismos especializados para que los reconocimientos médicos sean lo más amplios y completos posible en orden a la máxima garantía de aptitud del personal para cada puesto de trabajo.

01/07. Factores culturales y profesionales.

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

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

01/08. Puntuación de las calificaciones.

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

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

01/09. Factores preferenciales.

Superadas las puntuaciones mínimas exigibles para cada una de las pruebas que se establezcan, el Tribunal tendrá en cuenta, además, con carácter preferente:

Para los ingresos:

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

2. A los minusválidos se les concederán 10 puntos sobre los obtenidos en el examen.

3. A los mayores de 40 años y a aquellos que se encuentren en situación de paro involuntario se les otorgarán 5 puntos sobre los obtenidos en el examen. Para valorar estos últimos datos de índole social se ponderará la edad y la situación familiar de los candidatos y aquellas otras circunstancias que le dificulten encontrar colocación.

Para los ascensos:

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

2. Los subalternos que no tuvieran reconocida la capacidad disminuida tendrán preferencia para cubrir puestos de categoría superior dentro del grupo profesional, siempre que reúnan las condiciones requeridas para la vacante o plaza creada y dejando siempre a salvo el

ejercicio de la libre designación establecida para los cargos de confianza en la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa.

01/10. Tribunal.

- El Tribunal constituido de conformidad con las disposiciones legales en vigor:
- Valorará las pruebas culturales y profesionales.
 - Considerará entre los candidatos que hayan superado los mínimos exigibles en dichas pruebas el estudio psicológico presentado por el Servicio Psicológico y el emitido por el Servicio Médico.
 - Calificará la actuación profesional en el caso de los ascensos para aquellos candidatos que hayan superado las pruebas culturales y profesionales, a la vista del informe del jefe superior inmediato.
 - Ponderará las circunstancias concernientes a los factores preferenciales.
 - Asimismo, tendrá en cuenta la ordenación alcanzada por los candidatos en los cursos de formación para puestos de superior categoría, de acuerdo con los niveles de exigencias que determine el plan de formación.

01/11. Duración del proceso de selección.

El proceso de provisión de plazas en primera y segunda convocatorias tendrá una duración de treinta días, como máximo, cada una de ellas.

01/12. Revisión de las calificaciones.

El Tribunal informará a los interesados sobre los resultados de las calificaciones. Los interesados podrán solicitar del Tribunal la revisión de dichas calificaciones dentro de los cinco días hábiles siguientes al momento en que hayan sido informados de las mismas. Finalizado el plazo de revisión, la Dirección de la Empresa efectuará el correspondiente nombramiento a la vista del acta definitiva del Tribunal Calificador.

El interesado recibirá comunicación de esta designación a través del Gerente del Centro de Trabajo en el plazo máximo de quince días.

01/13. Período de prueba.

La admisión de personal en la Empresa podrá efectuarse con carácter provisional durante el período de prueba, en los términos establecidos en el artículo 33 de la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa.

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

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

01/14. Cambios de puesto de trabajo y de turno.

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

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

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

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

02. FORMACIÓN-PROMOCIÓN.

02/01. Formación-promoción.

La formación-promoción afectará a todo el personal, aunque de forma preferente a aquellos donde se efectúe una reconversión tecnológica.

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

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

Dicha Comisión será la responsable de la formación-promoción.

Para facilitar el desarrollo de las acciones de formación se asignará a cada trabajador participante en las mismas un número de horas laborales sobre el total de horas previstas para cubrir sus objetivos de formación. Dicho número de horas se fijará en razón de las necesidades de formación para cada categoría, nivel o grupo profesional de conformidad con las estimaciones efectuadas por el Gerente del Periódico, oído el Comité de Empresa y de conformidad con el siguiente baremo:

- Formación por cambio tecnológico.—Las horas se abonarán por el importe de la hora normal de trabajo, sin recargo alguno.
- Formación para la promoción.—Estas horas serán abonadas sobre una base del 60 por ciento de la hora normal.

02/02. Becarios.

Podrán ser becarios de la Empresa para realizar cualquier estudio de formación profesional que se pueda aplicar a cualquier sección de periódico, los hijos del personal de la empresa, así como los huérfanos.

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

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

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

Al término de dichas prácticas el referido Comité calificará a los becarios en atención a los siguientes aspectos:

- Expediente académico.
 - Aptitudes y personalidad.
 - Aprovechamiento de las prácticas.
- Las plazas vacantes que no se cubran en la primera o segunda convocatoria, reguladas en la norma, se ocuparán por el becario o becarios que les corresponda, de conformidad con el orden resultante de las mencionadas calificaciones.

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

03. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

03/01. Aplicación de la valoración.

La valoración de puestos de trabajo continuará vigente y se regirá por las presentes normas:

03/02. Valoración de puestos.

La valoración afecta a todo el personal de Redacción, Administración, Talleres y Subalternos hasta las siguientes categorías inclusive:

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

03/03. Sistema de valoración.

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

03/04. Grupos de valoración.

Con arreglo a la puntuación asignada por el Comité de Valoración, los distintos puestos de trabajo de la Empresa quedan clasificados dentro de 19 grupos de valoración.

03/05. Valoración de nuevos puestos de trabajo.

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

03/06. Retribución por valoración.

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

03/07. Grupos y retribución.

El personal ocupará, cuando las necesidades del servicio lo requieran, puestos de trabajo adscritos a grupos de valoración inferiores al que tenga asignado, siempre que las tareas que en ellos se realicen correspondan a su profesión u oficio.

03/08. Revisión por supuesto error en la calificación.

La valoración de puestos de trabajo podrá ser objeto de revisión por supuesto error en la calificación. Dicha revisión podrá ser promovida por el propio interesado o por la Gerencia del Periódico a instancia del jefe superior.

03/09. Revisión de la valoración por cambio del contenido del puesto de trabajo.

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

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

03/10. Reclamaciones.

Aplicada la valoración, el trabajador que no esté conforme con el grupo que le haya sido asignado podrá presentar en el término de siete días, desde la fecha en que le fue comunicado, la reclamación correspondiente ante el Gerente del Centro.

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

El Gerente del Centro lo comunicará al Servicio Central de Personal, el cual resolverá la petición a la vista de todos los datos recogidos en el proceso de valoración de dicho puesto y de la información pertinente del jefe inmediato.

Si el Servicio Central de Personal estime que debe ratificarse el grupo que tuviese asignado, informará de ello con detalle al interesado. Si el trabajador mantiene su reclamación, ésta se enviará al Comité de Empresa.

El Comité de Empresa, una vez examinados todos los motivos alegados por el reclamante y los informes del Servicio Central de Personal y del Gerente del Centro, decidirá si procede o no convocar al Comité de Valoración para la revisión de la valoración asignada. Notificará de esta decisión tanto al reclamante como al Servicio Central de Personal. El proceso antedicho tendrá una duración máxima de 45 días naturales.

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

03/11. Comité de Valoración.

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

Corresponde al Comité de Valoración las siguientes funciones:

— Aprobar de forma definitiva las descripciones de los puestos de trabajo. Para la realización de este cometido contará con los cuadros de descripción de los puestos de trabajo debidamente cumplimentados; la posibilidad de consultar, siempre que se considere necesario, a los analistas de valoración, titulares de los puestos y jefes de departamento, así como a los mandos superiores de los puestos; la posibilidad de observación directa de los puestos siempre que se estime indispensable.

— Calificar los puestos de trabajo obteniendo los valores correspondientes. Para ello, el Comité dispondrá de la descripción definitiva de los puestos de trabajo, que incluirá funciones y tareas del puesto, y del manual de Valoración de EDICA, S.A.

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

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

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

Las resoluciones del Comité serán comunicadas al Servicio Central de Personal, el cual, a su vez, notificará al interesado, así como a todos los ocupantes del puesto de que se trate, el grupo correspondiente a la puntuación dada. Las decisiones del Comité se adoptarán por mayoría simple.

El Comité quedará constituido en la sede central de EDICA, S.A. de manera permanente por tres vocales fijos, uno por cada grupo profesional de Redacción, Administración y Talleres, designados conjuntamente por una representación de la Dirección de la Empresa y de los Comités y un vocal variable, elegido directamente por el personal de los distintos sectores de valoración. Este Comité de Valoración estará moderado por un secretario permanente designado por la Dirección de la Empresa.

03/12. Garantías al personal.

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

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

04. COMPLEMENTOS SALARIALES.

04/01. Desayunos, comidas y cenas.

Correrán a cargo de la Empresa estas consumiciones en los siguientes casos:

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

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

c) Cenas: Al personal que habiendo trabajado en turno de tarde haya tenido que continuar su trabajo a la finalización del tiempo de trabajo de la jornada durante más de dos horas y no hubiese sido avisado al menos con veinticuatro horas de antelación, sin disponer de

dos horas y media para ir a cenar a su domicilio, concediéndosele al efecto media hora computable para la liquidación de salarios.

04/02 Premio de antigüedad.

1. Concesión del premio de antigüedad.

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

- 6 años de servicio, dividiendo de 1 acción.
- 10 años de servicio, dividiendo de 5 acciones.
- 15 años de servicio, dividiendo de 10 acciones.
- 20 años de servicio, dividiendo de 20 acciones.
- 25 años de servicio, dividiendo de 30 acciones.
- 30 años de servicio, dividiendo de 40 acciones.
- 35 años de servicio, dividiendo de 50 acciones.
- 40 años de servicio, dividiendo de 60 acciones.

2. Percepción.

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

3. Cuantía.

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

4. Personal con jornada reducida.

Para el personal cuya jornada habitual no exceda de cuatro horas, la cuantía de sus percepciones ascenderá a la mitad de la que corresponda, según la escala en el punto 1.

5. Adjudicación de acciones.

En el caso de que el Consejo de Administración acuerde la adjudicación de acciones al personal que cumpla sus bodes de plata en la Empresa y éste opte por ellas, esta concesión sustituirá al percibo del premio establecido en el artículo 82 de la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa para el personal que cumpla veinte años de servicio en la Empresa.

05 DIETAS Y VIAJES.

05/01 Dietas.

Cuando por necesidades del servicio el personal se traslade a efectuar trabajos que impliquen pasar la noche fuera del lugar de su residencia habitual, se concederá una dieta de 5.993 pesetas.

El día de salida devengará dieta completa. También el de llegada, aun cuando se pernocte en su domicilio y siempre que el regreso sea producido después de las cuatro de la tarde.

En aquellos casos en que los viajes obedezcan a una invitación de alguna entidad ajena a EDICA, S.A., se percibirá el importe de media dieta en concepto de gastos de representación.

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

05/02 Viajes.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la empresa. Los medios de transporte serán siempre los más adecuados al desplazamiento de que se trate.

06 DESCANSOS, EXCEDENCIAS, SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y SERVICIO MILITAR.

06/01 Permisos en días puente.

1. Concesión.

La concesión de permisos en los días «puente» se ajustará en todo momento a las necesidades del servicio y no dará lugar en ningún caso a que se produzcan horas extraordinarias, se perjudique la buena marcha del trabajo o se retrasen aquellos cuya finalización tenga fecha predeterminada.

2. Aprobación.

Oído el personal a través del representante del Comité de Empresa del grupo profesional a que corresponda en su caso, los jefes de Sección elaborarán un plan con cinco días de antelación como mínimo, quienes lo elevarán a su jefe superior para su aprobación. Este plan será puesto en conocimiento del Gerente del Periódico.

3. Características de los permisos en días «puente».

Los permisos en días «puente» son independientes de los casos previstos para la concesión de los permisos señalados en la norma y serán siempre retribuidos.

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

06/02 Permisos.

1. Petición de permisos.

Los permisos serán solicitados por escrito al Gerente del Periódico a través del conducto jerárquico que corresponda.

2. Concesión de permisos legales.

El Gerente del Periódico concederá los permisos que se soliciten por boda, bautizo, primera comunión de hijos, fallecimiento de padres, cónyuge, hijos, nietos y hermanos, en los términos señalados en la norma.

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

3. Permisos legales de carácter urgente.

Los jefes, según proceda, concederán indistintamente los permisos en aquellos casos de carácter urgente que les sean solicitados previamente. Cuando el interesado, por urgencia del caso, no pueda obtener el permiso oportuno, según corresponde, justificará posteriormente ante el Gerente del Periódico el motivo de la ausencia y la imposibilidad material de haber avisado.

En el caso de fallecimiento de padres, padres políticos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos, se concederán permisos con abono de retribución de cuatro días, ampliada hasta seis cuando el personal tuviera necesidad de desplazarse fuera de la residencia.

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

Cuando el motivo del permiso sea la asistencia a exámenes o concorra un deber de carácter público o sindical, la duración del permiso será la establecida por el Estatuto de los Trabajadores. Igual ocurrirá con el permiso para cambio de domicilio.

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

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

06/03 Permisos de carácter voluntario.

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

- Concederá o denegará los permisos de conformidad con los siguientes criterios:
 - Si las necesidades del trabajo lo permiten.
 - Si deberá o no ser retribuido.
 - Forma de sustitución.
 - Motivos del permiso.

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

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

06/04 Permisos de más de seis días.

El Gerente del Periódico, a través del Servicio Central de Personal, emitirá su informe-propuesta a la superioridad sobre los permisos solicitados de más de seis días de duración.

Recibido dicho informe-propuesta, la superioridad comunicará al Gerente del Periódico, según proceda, la decisión adoptada.

06/05 Comunicación de la decisión.

La concesión o denegación de los permisos será comunicada al interesado a través del conducto jerárquico.

06/06 Autorización para ausentarse de la Empresa durante la jornada de trabajo.

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

06/07 Excedencias y suspensión de contrato.

1. Clases de excedencias.

De conformidad con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores las excedencias podrán ser voluntarias o forzosa.

2. Excedencias voluntarias.

El personal que cuente con un mínimo de un año de antigüedad podrá solicitar la excedencia sin derecho alguno a efectos de antigüedad ni aumentos por años de servicio. Esta excedencia podrá ser por un período no menor a dos años y como máximo de cinco. Para acogerse a otra excedencia voluntaria deberá cubrirse un nuevo período de al menos cuatro años sin excedencia en la Empresa salvo que la Dirección estime que por las circunstancias del caso no hará falta cubrir dicho período.

La Empresa concederá las solicitudes de excedencia cuando se cumplan los requisitos establecidos legalmente.

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

3. Solicitudes de excedencias voluntarias.

Las excedencias de concesión voluntaria serán solicitadas a la superioridad de la Empresa con un mes de antelación como mínimo en el que se desee disfrutar.

La Dirección de la Empresa comunicará al Gerente del Periódico, a través del Servicio Central de Personal, la decisión adoptada con el tiempo suficiente para que ésta pueda ser trasladada al interesado.

Las solicitudes de reingreso deberán ser formuladas con un mes de antelación, por lo menos, a la fecha de finalización de la excedencia, volviendo el interesado al puesto de trabajo que ocupaba antes de quedar excedente o de similar categoría, en la primera vacante que se produzca a partir de dicha fecha.

4. Excedencia voluntaria por nacimiento de hijos.

El personal podrá solicitar igualmente excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste en el caso de padre y desde la fecha en que termine el descanso obligatorio por alumbramiento en el caso de la madre.

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

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

5. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y el cómputo de la antigüedad de su vigencia. En esta situación pueden encontrarse los que ostentan cargo público o funciones sindicales de ámbito provincial o superior. Estas excedencias se regularán por lo que determine el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Suspensión del contrato por enfermedad.

El personal que se encuentre en situación de Incapacidad Laboral Transitoria o Invalidez Provisional por enfermedad o accidente percibirá una cantidad complementaria consistente en la diferencia entre las remuneraciones líquidas que perciba en activo y la prestación que le corresponda de la Seguridad Social, abonándosele también todos los aumentos retributivos como si estuviese en activo.

La cantidad que reciba a tanto alzado de la Seguridad Social, al ser declarado en situación de incapacidad permanente total o parcial, o bien la pensión que le corresponda, si opta por ella, no será reducida de su retribución en el caso de que sea acoplado a otro puesto de trabajo más adecuado a sus condiciones físicas.

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

06/08 Servicio militar y otras suspensiones de contrato.

1. Situación.

El personal que se incorpore al servicio militar pasará a la situación de suspensión de contrato en las condiciones que señala la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa.

2. Asignación por servicio militar.

Durante el tiempo que comprenda el servicio militar obligatorio se devengará el 75 por ciento de la última retribución percibida antes de la incorporación a filas en función de la jornada establecida. En el caso de tener reconocidos como beneficiarios en el documento de afiliación a la Seguridad Social a la esposa, hijos o padres, dicha asignación será del cien por cien.

También percibirán esta asignación aquellos que presten su servicio en la Instrucción Militar de la Escala de Complemento (IMEC).

Quedan excluidos de la asignación los que tengan menos de dos años de antigüedad en la empresa.

El importe de dicha asignación no sufrirá variación en ningún caso durante el período comprendido entre la incorporación a filas de un reemplazo y el siguiente. Será abonada mensualmente, así como en las fechas de pago de gratificaciones de julio y Navidad, salvo aquellas que hayan sido percibidas íntegramente por aplicación de la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa.

No serán abonadas las pagas de participación en beneficios y septiembre. Esta asignación no formará parte del salario, quedando acogida a todos los efectos al artículo tercero, c), del Decreto 2.380/1973, de 17 de agosto. Asimismo, estará exenta de cotización en la Seguridad Social.

La asignación percibida durante el tiempo que comprenda el servicio militar se considerará saldada y consolidada si después de la reincorporación ha transcurrido igual tiempo que duró

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

3. Plazo de reincorporación.

Si el trabajador fijo no se reincorpora a su puesto en el plazo de dos meses una vez finalizado el servicio militar causará baja en la empresa.

4. Otras suspensiones de contrato.

En las suspensiones de contrato no previstas en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y complementariamente en la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa.

07 AUSENCIAS INJUSTIFICADAS Y FALTAS DE PUNTUALIDAD.

07/01 Ausencias injustificadas.

Toda falta injustificada al trabajo llevará consigo la pérdida de la retribución correspondiente a los días faltados, con independencia de la sanción a que hubiere lugar, de acuerdo con lo dispuesto en la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa.

La ausencia al trabajo alegando enfermedad sin que ésta exista, según dictamen médico del Seguro o del inspector, en su caso, será constitutiva de falta grave de falsedad y sancionada con arreglo a las normas de aplicación, independientemente de la no percepción de los haberes correspondientes e los días faltados. El primer hecho reincidente será considerado como falta muy grave y sancionado como tal, según la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa.

De acuerdo con el informe del Servicio Médico de la Empresa y previa consulta por escrito a la Inspección Médica de la Seguridad Social, e independientemente de la presentación del volante del médico del Seguro o documento equivalente, así como a la vista del número del período de ausencias al trabajo habidas por enfermedad, la Gerencia del Periódico podrá acordar el no abate de los haberes de los primeros días de ausencia que no estén cubiertos por el Seguro, así como de la indemnización voluntaria de la del Seguro de Enfermedad cuando estime que no existen causas suficientemente justificadas para no asistir al trabajo, sin que esta medida represente la calificación de tal hecho como falta laboral. Si el interesado no estuviera conforme con la decisión adoptada podrá recurrir a través de los cauces pertinentes.

07/02 Faltas de puntualidad.

Las faltas de puntualidad serán sancionadas con arreglo al baremo que figura en el IV Convenio Interprovincial de EDICA.

08 CAPACIDAD DISMINUIDA.

08/01 Declaración de capacidad disminuida.

La situación de capacidad disminuida puede ser declarada a petición del interesado o a iniciativa de la superioridad de la Empresa.

1. Declaración a petición del interesado.

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

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

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

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

2. Declaración a iniciativa de la superioridad de la Empresa.

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

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

08/02 Acoplamiento del personal con capacidad disminuida.

Declarada dicha situación, la superioridad de la Empresa designará el nuevo puesto de trabajo que ha de ocupar el productor dentro de las disponibilidades y vacantes que existan en las diversas secciones y habida cuenta de la capacidad, aptitudes y conocimiento del interesado.

La aceptación por éste será obligatoria, siempre que el referido puesto de trabajo reúna las condiciones señaladas por el dictamen médico.

08/03 Retribución y jornada.

1. Con menos de ocho años de servicio en la Empresa.

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

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

2. Con ocho años al menos, sin llegar a quince años de servicio en la Empresa.

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

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

3. Con quince años como mínimo de servicio en la Empresa.

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

08/04 Incompatibilidades.

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

08/05 Recuperación de capacidad.

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

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

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

09 CESE VOLUNTARIO.

09/01 Notificación del cese.

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

10 COMUNICACION.

10/01 Derecho a la información.

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

10/02 Procedimiento.

A todos los efectos previstos en la disposición anterior, los interesados formularán ante su jefe superior inmediato las consultas, quejas o reclamaciones referidas.

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

10/03 Asesoramiento del Servicio Central de Personal.

El Servicio Central de Personal deberá informar y orientar a los interesados o igualmente intervendrá, en su caso, cerca de la Superioridad para procurar la más rápida contestación.

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

11 COMITES DE EMPRESA Y SECCIONES SINDICALES.

11/01 Comités de Empresa.

1. El Comité de Empresa es el órgano representativo de todos los trabajadores. Sus funciones serán las que legalmente tenga atribuidas actualmente o las que puedan reconocerse legalmente en el futuro.

La estructura interna del Comité se regulará de acuerdo con las normas que sus propios miembros establezcan.

2. Las reuniones del Comité se celebrarán en los locales de la Empresa habilitados al efecto, de conformidad con sus normas internas y sin otro requisito que comunicar la celebración de la reunión a la Dirección con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo circunstancias extraordinarias.

3. El Comité dispondrá de tabloneros de anuncios situados en lugares bien visibles y de dimensiones suficientes para que pueda fijar las comunicaciones e informaciones que estime de interés para el personal. De dichas comunicaciones deberá hacer entrega previamente al Gerente del Periódico, con suficiente antelación, a efectos de simple conocimiento.

4. Los miembros del Comité dispondrán de hasta veinte horas retribuidas al mes para el cumplimiento de las obligaciones derivadas de su cargo. El disfrute de tales horas se hará moderando las ausencias de forma que se produzca la menor perturbación en el trabajo y anunciándolo a sus jefes respectivos con la mayor antelación posible.

5. El cauce normal entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa es el Gerente respectivo o la persona u órgano que designe.

6. La Dirección y el Comité de Empresa podrán mantener reuniones con el fin de tratar cuestiones propias de su competencia.

a) Estas reuniones no serán públicas, salvo que previamente se haya acordado lo contrario, y podrán celebrarse a petición de la Dirección o del Comité de Empresa.

b) La fecha y hora de la reunión será fijada de mutuo acuerdo por la Gerencia y la Secretaría del Comité de Empresa. En el orden del día figurarán relacionados los asuntos a tratar en la reunión, acompañados de una descripción sucinta de los mismos.

c) De cada reunión se levantará acta correspondiente, siempre que ambas partes así lo consideren necesario, en la que se consignarán los acuerdos adoptados sobre cada uno de los asuntos del orden del día. El acta deberá ser firmada por el Gerente y por el Secretario del Comité de Empresa.

7. Cuando el Comité de Empresa precise la asistencia a sus reuniones de uno o más miembros de la plantilla de la Empresa para prestar su asesoramiento, lo comunicará con antelación suficiente al Gerente del Periódico, a fin de que prevea lo necesario para que dicho miembro pueda ausentarse del departamento al que pertenezca y acudir a la reunión de que se trate.

8. Las asambleas del personal serán presididas por los miembros del Comité de Empresa, quienes se responsabilizarán del orden de las mismas. No se permitirá la asistencia de personas ajenas a la Empresa.

Estas asambleas se podrán celebrar cada cuatro meses, dentro de la jornada laboral, siempre que no perjudique la marcha general de la producción o pueda incidir normalmente en la salida del periódico.

Si el número de asambleas, dentro del referido período, fuere superior al señalado, éstas tendrán lugar fuera del horario de trabajo.

En todo caso, éstas no podrán celebrarse sin el acuerdo previo con la Gerencia del periódico.

11/02 Secciones Sindicales.

1. Las Secciones Sindicales dispondrán igualmente de tabloneros de avisos, en los que se podrá fijar todo tipo de comunicación de carácter sindical. Cada comunicación deberá ser enviada al Gerente del periódico a efectos de simple conocimiento. Su contenido se atenderá en todo momento al respeto debido a las personas y a las instituciones.

2. Podrán difundir publicaciones, avisos y folletos de carácter general, relacionados con la actividad sindical, evitándose cualquier información dolosa.

3. También podrán reunirse en los locales de la Empresa, especialmente habilitados para ello, fuera de las horas de trabajo. Dichas reuniones serán autorizadas por la Gerencia, previa solicitud, en la que se indicará horario. A estas reuniones no podrán asistir personas ajenas a la Empresa.

11/03 Disposición general.

No obstante, en cuanto a los demás derechos del Comité y de las Secciones Sindicales en el seno de la Empresa, se estará a lo que establecen las disposiciones legales sobre la materia.

ANEXO nº 2

TABLA SALARIAL DEL PERIODICO IDEAL DESDE 1 DE ENERO DE 1988

Categoría Profesional	Nivel	Mensual		Total	Pagas Extraordinarias		Total Anual
		Salario afecto	Salario no afecto		Junio, Septiembre y Navidad	Benefic.	
REDACCION							
Jefe de Sección	17	78.348	39.054	117.402	352.206	140.882	1.901.917
Redactor	18	71.287	45.454	116.741	350.223	140.089	1.891.204
Redactor	16	70.013	40.355	110.368	331.104	132.442	1.787.962
Redactor	15	69.568	38.575	108.143	324.429	129.772	1.751.917
Ayte. Redacción 1ª	15	56.540	51.263	107.803	323.409	129.364	1.746.409
Ayte. Redacción 1ª	12	54.965	44.917	99.882	299.646	119.858	1.618.088
Ayte. Redacción 1ª	11	54.506	43.084	97.590	292.770	117.108	1.580.958
Ayte. Redac. Preferente	7	48.081	37.157	85.238	255.714	102.286	1.380.856
ADMINISTRACION							
Jefe de Sección	14	63.305	46.289	109.594	328.782	131.513	1.775.423
Jefe de Negociado	12	56.873	44.259	101.132	303.396	121.358	1.638.338
Oficial 1ª	10	51.059	43.739	94.798	284.394	113.758	1.535.728
Oficial 1ª	9	50.769	42.880	93.649	280.047	112.119	1.512.254
Oficial 2ª	8	45.122	41.664	86.786	260.358	104.143	1.405.933
Auxiliar Administrativo	7	39.799	41.433	81.232	243.696	97.478	1.315.958
SERVICIO MEDICO							
Médico (2 horas)		26.518	15.604	42.122	126.366	50.546	682.376
A.T.S.		51.091	45.425	96.516	289.548	115.819	1.563.559
SUBALTERNOS							
Conserje	8	41.244	42.289	83.533	250.599	100.240	1.353.235
Cobrador	7	40.022	41.059	81.081	243.243	97.297	1.343.512
Ordenanza Motorizado	7	43.225	41.001	84.226	252.678	101.071	1.364.461
Guarda Vigilante	6	39.313	39.870	79.183	237.549	95.020	1.282.765
Almacenero	6	39.313	39.870	79.183	237.549	95.020	1.282.765
Telefonista	6	39.980	39.677	79.657	238.971	95.588	1.290.443
Ordenanza	5	36.942	39.868	76.810	230.430	92.172	1.244.322
Portero	5	36.942	39.868	76.810	230.430	92.172	1.244.322
Limpadora	4	36.850	39.778	76.628	229.884	91.954	1.241.374
TALLERES							
FOTOCOPOSICION							
Regente	14	63.653	44.798	108.451	325.353	130.141	1.756.906
Técnico Aplicaciones	14	63.305	46.289	109.594	328.782	131.513	1.775.423
Jefe de Sección	12	57.780	42.798	100.578	301.734	120.694	1.629.364
Jefe de Equipo	11	56.920	42.844	99.764	299.292	119.719	1.616.477
Oficial 1ª	11	50.272	44.934	95.206	285.618	114.247	1.542.337
Oficial 1ª	10	49.850	43.242	93.092	279.276	111.710	1.508.090
Oficial 1ª	9	47.623	42.844	90.467	271.401	108.560	1.465.565
Corrector	10	51.136	41.189	92.325	276.975	110.790	1.495.665
Corrector	9	50.967	40.512	91.479	274.437	109.775	1.481.960
Oficial 2ª, Filmadora	7	43.453	41.916	85.369	256.107	102.443	1.382.978
FOTOMECANICA							
Jefe de Equipo	11	55.073	41.601	96.674	290.022	116.009	1.566.119
Oficial 1ª	9	47.624	42.844	90.468	271.404	108.562	1.465.582
Oficial 2ª	7	43.453	41.916	85.369	256.107	102.443	1.382.978
ROTATIVA							
Jefe de Equipo (Con Plus reglamentario e título personal)	11	56.515	41.601	98.116	294.348	117.739	1.589.479

ANEXO N.º 3
HORARIO Y TURNOS DE TRABAJO

	MAÑANA	TARDE	NOCHE
Administración.....	9,00 a 15,00	13,00 a 20,00	
Subalternos y limpieza.....	9,00 a 15,00	15,00 a 21,00	21,00 a 3,00 3,00 a 9,00
Enlaces motorizados.....	9,00 a 15,00	17,00 a 23,00	
Fotocomposición.....		15,00 a 21,00	21,00 a 3,00 22,00 a 4,00 23,00 a 5,00 24,00 a 6,00 25,00 a 7,00
Fotomecánica.....		17,00 a 23,00	21,00 a 3,00 22,00 a 4,00 23,00 a 5,00 24,00 a 6,00 25,00 a 7,00
Rotativa.....			1,30 a 7,30 2,30 a 8,30 3,30 a 9,30
Cierra.....			2,30 a 8,30 3,00 a 7,00
Reparto.....	7,00 a 9,00 7,00 a 10,00		
Mantenimiento.....	9,00 a 15,00	16,00 a 22,00	22,00 a 4,00

CONSEJERIA DE HACIENDA Y PLANIFICACION

ACUERDO de 14 de junio de 1988, del Consejo de Gobierno, por el que se accede a la reversión, solicitada por el ayuntamiento de Córdoba, de un derecho de superficie constituido sobre 10.000 metros cuadrados de terrenos propiedad municipal, sitos en la huerta de los Aguayos de Córdoba.

Por el Ayuntamiento de Córdoba fue cedido a la Administración del Estado un derecho de superficie constituida sobre 10.000 metros cuadrados de terreno propiedad municipal, sitos en el lugar denominado «Huerta de los Aguayos» de Córdoba, con el fin de constituir sobre los mismos unas instalaciones deportivas en el plazo de 5 años. La constitución y cesión del derecho de superficie fueron formalizadas en escritura pública con fecha 2 de octubre de 1976, e inscritas en el Registro de la Propiedad de Córdoba al Tomo 1.495, libro 1.495, número 435, Sección 2ª, folio 31, finca nº 33.126, inscripción 2ª.

Por Real Decreto 1124/1984, de 29 de febrero, el mencionado derecho fue transferido a la Comunidad Autónoma de Andalucía, quedando adscrito a la Consejería de Cultura.

El Ayuntamiento de Córdoba, considerando la no edificación en el plazo convenido, solicita la reversión del derecho de superficie al objeto de proceder a su extinción mediante la correspondiente escritura pública que posibilite su cancelación registral. Por otro lado, la Consejería de Cultura informa favorablemente la reversión por no entrar en los Planes previstos la realización de las obras.

En su virtud, a propuesta del Consejo de Hacienda y Planificación, y previa deliberación del Consejo de Gobierno, en su reunión del día 14 de junio de 1988, adoptó el siguiente

ACUERDO:

Primero. En cumplimiento de lo establecido en el artículo 173 de la Ley sobre Régimen del Suelo y Ordenación Urbana, se accede a la reversión, y por consiguiente, a la extinción del derecho de superficie constituido sobre 10.000 metros cuadrados de terreno sitos en la Huerta de los Aguayos de Córdoba, a favor del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba.

Segundo. De la presente reversión, así como de la extinción del derecho de superficie, se otorgará escritura pública en la que se hará constar formal declaración relativa a que, con la entrega y recepción del derecho en la situación en que actualmente se encuentra, el Ayuntamiento de Córdoba considera enteramente satisfecho su derecho, sin que tengo que reclamar nada ante la Comunidad Autónoma por ningún concepto derivado o relacionado con la cesión, conservación y reversión de aquél, y a que serán de su exclusivo cargo todos los gastos a que dé lugar la reversión y la escritura pública en que se formalice.

Tercero. Por la Consejería de Hacienda y Planificación, a través de la Dirección General de Patrimonio, se llevarán a cabo los trámites conducentes a la efectividad de cuanto se dispone en el presente Acuerdo.

Sevilla, 14 de junio de 1988

JOSE RODRIGUEZ DE LA BORBOLLA
Y CAMOYAN
Presidente de la Junta de Andalucía

ANGEL OJEDA AVILES
Consejero de Hacienda y Planificación

Las retribuciones anuales que figuran en la presente tabla ni incluyen los pluses de antigüedad y nocturnidad, que se aplicarán a cada trabajador en la forma que determinan los artículos correspondientes del capítulo tercero, sección primera, del presente Convenio.

Tampoco se incluyen las retribuciones correspondientes a los regímenes de dedicación exclusiva, libre disposición y dedicación especial, que se abonarán según lo previsto en los artículos 20 y 21 de este Convenio.

Queda excluido de estas tablas salariales el plus de transporte, que supone un incremento para cada trabajador con jornada completa de 74.868 pesetas anuales y 43.680 pesetas para los trabajadores con jornada reducida.