

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la Empresa dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la Empresa, siempre que ello fuera posible.

#### Artículo 359.- Comisión Mixta

Se crea la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del presente Convenio, compuesta por un número igual de representantes de la Patronal y de la representación de los Trabajadores admitida en la negociación, con la proporcionalidad en cuanto a esta última fijada en la Comisión negociadora. Esta Comisión podrá utilizar asesores en cuantas materias crean oportunos. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

#### Artículo 369.-

Se manifiesta que en la negociación del presente Convenio la representación Patronal ha estado formada por la "Federación Nacional de Asociaciones Mayoristas de Distribuidores de Especialidades Farmacéuticas y Productos Parafarmacéuticos" (FEDIFAR), a la que se adhiere ASECOFARMA y por la representación de los trabajadores las Centrales Sindicales, Comisiones Obreras (C.C.OO), Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Unión Sindical Obrera (U.S.O.).

#### Artículo 379.- Procedimiento

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta tendrán carácter de ordinario o extraordinario, según calificación de las partes firmantes.

Podrá convocar a la Comisión Mixta cualquiera de las partes firmantes mediante preaviso mínimo de 15 días y deberán resolverse las consultas en un plazo de 15 días.

#### Artículo 389.- Funciones.

Son funciones de esta Comisión Mixta:

- 1.) Interpretación del Convenio.
- 2.) Vigilancia del cumplimiento del Convenio en lo pactado.
- 3.) A petición de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuestiones y conflictos que pudieran suscitarse de la aplicación del Convenio Colectivo.
- 4.) Tendrá así mismo, como finalidad preferente la de tratar de elaborar una normativa unificada del sector.

### C A P I T U L O V I I I

#### DISPOSICIONES FINALES

#### Artículo 392.- Concurrencia Legislativa y Derecho Supletorio.

Las normas del presente Convenio, en tanto en cuanto sean más favorables en su contenido a los trabajadores a quié-

nes afectan, vienen a sustituir a cuantas disposiciones se hallan vigentes en la fecha de su entrada en vigor, sean o no concurrentes con las pactadas. En todo lo previsto en el artículo de este Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo del Comercio de 24 de Julio de 1971, modificada por la Orden Ministerial de Trabajo de 4 de Junio de 1975, Boletín Oficial del Estado del día 14, y en las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

El presente Convenio anula totalmente el anterior publicado en el Boletín Oficial del Estado de 21 de Junio de 1989, y cuantas resoluciones y normas aclaratorias hayan podido dictarse posteriormente para su desarrollo.

#### DECLARACION CONJUNTA

Ambas partes deliberadoras consideran la conveniencia de adecuar en lo posible las normas de la actual Ordenanza de Trabajo del Comercio aplicable y las normas convencionales vigentes y estudiar la posibilidad de refundirlas en un sólo cuerpo de aplicación, para cuyo fin se comenzarán reuniones conjuntas de trabajo a partir del próximo mes de Octubre de 1989.

**16427** RESOLUCION de 23 de junio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», del Convenio Colectivo de la «Corporación de Medios de Murcia, Sociedad Anónima, La Verdad».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Corporación de Medios de Murcia, Sociedad Anónima La Verdad», que fue suscrito con fecha 30 de mayo de 1989, de una parte por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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

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

Madrid, 23 de junio de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA «CORPORACION DE MEDIOS DE MURCIA, SOCIEDAD ANONIMA, LA VERDAD»

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

#### Artículo 1.- AMBITO DEL CONVENIO

El ámbito del presente convenio colectivo afecta a los centros de trabajo de "La Verdad" en las provincias de Murcia, Alicante y Vizcaya, periódico de "Corporación de Medios de Murcia, S.A.", y, consecuentemente, a la totalidad del personal que preste sus servicios, ya sea con carácter fijo o eventual, a tiempo parcial o duración determinada.

Quedan excluidos los cargos directivos a partir de jefes de Departamento en Administración, redactores jefes en Redacción y agente general en el Área de Producción, así como los casos de nuevas contrataciones que no afecten a las categorías laborales sueltas a este Convenio Colectivo.

#### Artículo 2.- VIGENCIA

Las normas se regirán hasta el 31 de diciembre de 1990, y sus efectos se aplicarán desde el día 1 del mes siguiente a la fecha de su registro oficial correspondiente. En todo caso, las variaciones económicas tendrán efecto a partir del día 1 de enero de 1989.

#### Artículo 3.- PRORROGA

El Convenio Colectivo se prorrogará por un año natural, a partir del 31 de diciembre de 1990, si no existiera solicitud en contra y previsto de cualquiera de las partes contratantes con quince días de antelación a la extinción del mismo.

#### 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 excepción, que le ordenen sus superiores dentro de los límites propios de su competencia profesional.

#### Artículo 5.- CAUSA DE REVISIÓN

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

#### Artículo 6.- ABSORCIÓN

Las mejoras económicas de toda índole que figuren en el Convenio serán contempladas 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, hecha 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, resulten más favorables para el personal que las contenidas en el presente convenio.

#### Artículo 7.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las representaciones convienen en que siendo lo pactado un tipo indivisible, el Convenio se considerará nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que la Autoridad Judicial, en su caso, o cualquier otro de la autoridad laboral competente, entienda 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. Expresamente se le encomienda la revisión de los conceptos económicos que han de aplicarse en 1990.

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 sólo voto, acordado por mayoría de los asistentes de cada una de las dos representaciones.

Consultada la Comisión Paritaria, su acuerdo tendrá carácter imperativo, 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

#### Organización del trabajo

#### Artículo 9.- APLICACION DE LA RACIONALIZACION

Las partes convienen en la conveniencia de proseguir el proceso de renovación 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 de su actuación al respecto 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 entenderán como facultades de la Dirección de la Empresa:

1.- El reorganamiento de las funciones y tareas a las nuevas exigencias del trabajo que resulten del cambio de métodos operativos, proceso de producción, materiales, máquinas y características técnicas de las mismas.

2.- La asignación a cada puesto del número de máquinas o tareas necesarias para alcanzar la actividad normal.

3.- La retribución o pago de los rendimientos a actividad normal, al Comité de Empresa.

Se incluirá a su vez dentro de las funciones, dentro de los generales atribuidos a la representación, tanto a sección, las funciones que consisten en hacer puesto de trabajo, siempre que sea posible realizando un estudio de su estructura y el tiempo de la jornada laboral y la actividad normal.

4.- Mantener plantilla suficiente de Almacén con los datos de rebaja y distribución de los trabajos.

5.- La retribución de puestos, tanto para vacantes, por baja voluntaria, jubilación o fallecimiento de sus titulares, así como los casos previstos de mutua acuerdo, si no es necesaria su provisión para consecuencia de la racionalización del trabajo, mecanización y montaje de equipos o nuevos métodos o procesos.

6.- La movilidad y redistribución del personal de la empresa dentro de las zonas de trabajo, en función de las necesidades de la organización, de la racionalización y modernización de equipos o de la adaptación. En caso necesario se contratará al personal afuera al correspondiente período de adaptación y/o formación.

**Artículo 11.- OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA**

**A) Participación del personal**

1.- La Dirección de la Empresa informará con treinta días de antelación como mínimo a los jefes, personal interesado y representantes del personal sobre aquellos anteproyectos que suscitan 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, teniendo 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 del y al personal y, en su caso, complementarlo 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, o implantación de nuevos procesos tecnológicos, fuese adscrito a otros puestos de trabajo de inferior o igual nivel conservará la categoría y sueldo que viniese disfrutando, respetándose, en todo caso, lo dispuesto en el artículo 13.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, conservará como fecha de antigüedad en la categoría, la que ostentaba en el puesto que venía ocupando.

Para la elección de turnos en los nuevos puestos de trabajo prevalecerá la antigüedad en la empresa, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado a) del artículo 22 del citado texto legal.

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 una nueva tecnología o medidas de racionalización del trabajo, serán ponderadas especialmente las razones alegadas por el interesado, cedido 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 pudiese adoptar la Dirección de la Empresa en virtud de las facultades que le otorgan los artículos 9 y 10 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.

**CAPÍTULO TERCIERO**

**Régimen del personal**

**SECCIÓN PRIMERA: RETRIBUCIONES**

**Artículo 12.- CONCEPTOS**

Los conceptos retributivos provenientes de convenios anteriores para el personal incluido en el ámbito del presente convenio, y que siguen en vigor, serán los siguientes:

**1.- Conceptos comunes:**

- 1.1 Salario mensual
- 1.2 Pluses: antigüedad y nocturnidad

- 1.3 De vencimiento superior al normal:
  - a) Pagas de julio y Navidad.
  - b) Paga de septiembre.
  - c) Paga de participación en beneficios.

**2.- Complemento a título personal:**

- 2.1 Complemento lineal por categorías: artículo 12.2 del convenio colectivo de 1983).
- 2.2 Complemento por extinción del plus de "dedicación especial" (artículo 13.3 del convenio colectivo de 1983).
- 2.3 Complemento de 1984 (parte final del convenio colectivo para 1984, número 3).

Estos conceptos, a efectos de su expresión en la norma, serán designados conjuntamente bajo el epígrafe "Complementos personales C.C. 83/84".

**3.- Otros conceptos**

- a) Plus de regímenes especiales.
- b) Plus de transporte.
- c) Plus de jornada partida.
- d) Gastos de calle.
- e) Horas extraordinarias.
- f) Trabajos en días festivos.

**4.- Conceptos exclusivos para el personal de reparto**

- a) Prima por número de ejemplares y exceso de peso.
- b) Compensación por retraso de salida.
- c) Premio de cobranza.

**Artículo 13.- AUMENTOS RETRIBUTIVOS PARA 1989 Y 1990**

Para el período de vigencia del presente convenio colectivo se establecen los siguientes incrementos:

1.- Para 1989, aumento del 7,5% sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 1988. (Artículo 14 C.C. 1988).

2.- Para 1990, aumento del IPC Regional de Murcia, de 1989 que hace público el Instituto Nacional de Estadística al 31 de diciembre de 1989, más dos puntos sobre la tabla resultante del apartado anterior y que figura en el artículo 14 de este convenio colectivo, así como en el resto de conceptos económicos de este capítulo.

**Artículo 14.- TABLA DE SALARIOS VIGENTES PARA 1989**

La tabla salarial resultante del aumento y variación en el artículo 13.1, que entra en vigor el 1 de enero de 1989, es la siguiente:

CATEGORIAS	NIVEL	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
<b>REDACCION</b>			
Jefe Departamento	18	127.164	1.524.624
Jefe Sección	17	115.445	1.385.320
Redactor	16	114.761	1.377.125
Redactor	15	112.671	1.352.035
Ayudante Redacción 1ª	13	97.607	1.171.282
Ayudante Redacción 1ª	11	92.966	1.115.596
Ayudante Redacción Pvef.	9	91.035	1.092.420
Ayudante Redacción	7	82.830	1.000.000
<b>ADMINISTRACION</b>			
Jefe Sección	14	111.194	1.334.328
Jefe Negociado	12	101.528	1.218.336
Oficial 1ª	10	92.842	1.114.104

CATEGORIAS	NIVEL	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
Oficial 1º	9	92.157	1.474.512
Oficial 2º	8	84.525	1.352.400
Oficial 3º	7	83.697	1.339.152
Auxiliar Admtyo.	7	77.800	1.244.800
<b>SUBALTERNOS</b>			
Ordenanza	7	75.946	1.215.136
Ordenanza	6	74.333	1.189.328
Ordenanza	5	72.313	1.166.768
Limpiadora	4	72.342	1.157.472
<b>AREA DE PRODUCCION</b>			
Jefe Sección	14	131.194	1.779.104
Técnico de Aplicaciones	14	111.194	1.279.104
Jefe Sección	13	105.777	1.692.432
Jefe Sección Rotativa	12	103.011	1.648.176
Jefe Sección	12	101.856	1.629.696
Jefe Sección Manipulado	11	98.699	1.579.184
Jefe Equipo	11	96.831	1.549.296
Jefe Equipo	10	92.222	1.491.552
Oficial 1º	11	84.880	1.518.176
Oficial 1º	10	81.516	1.469.056
Oficial 1º	9	80.518	1.433.888
Ofic 2º	8	75.410	1.366.560
Oficial 1º	7	84.404	1.350.464
Oficial 1º Rotativa	7	73.752	1.340.032
Oficial 1º	7	72.460	1.318.436
Oficial 2º Serv.Auxil.	7	71.758	1.198.328
Oficial 1º Manipulado	7	70.774	1.260.384
Oficial 1º Rotativa	6	70.414	1.254.944
Oficial 3º Manipulado	6	70.216	1.228.216
Peón	4	71.980	1.161.280
<b>REPARTO</b>			
Repartidor (2 horas)		21.315	341.040
Repartidor (3 horas)		31.313	501.008

**Artículo 15.- PÁGAS EXTRAORDINARIAS**

a) La paga extraordinaria será igual al importe del salario mensual artículo 14, más antigüedad y nocturnidad (artículo 16 y 17).

b) Pagas reglamentarias de julio y Navidad señaladas en el artículo 63 de la vigente Ordenanza General Nacional de Trabajo en Prensa.

c) Paga de vacaciones, cuyo periodo se viene a las siguientes condiciones:

1.- La Dirección de la Empresa, dentro del periodo de vacaciones reglamentarias, organizará las sustituciones de forma que se produzca con el mínimo indispensable de sustituciones y con extraordinario

2.- En la vista de las necesidades de la Empresa y la Dirección de la Empresa decidirá los casos en que deba ser sustituido el personal enfermo o accidentado.

3.- Paga de participación en beneficios, según se establece en el artículo 65 de la vigente Ordenanza General Nacional de Trabajo en Prensa, y cuyo importe dividido en 12 pagas iguales al total anual de la tabla del artículo 14.

**Artículo 16.- ANTIGÜEDAD**

1.- El trabajador personal de antigüedad superior al año percibirá el 10% de la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa, se computará a partir del primer día de su ingreso en la Empresa.

2.- Los días de ausencia y ausencias de la Empresa, así como de los días de permiso retribuido, se computarán a favor de la Empresa. Asimismo, se computarán los efectos de la jubilación, de acuerdo con las condiciones que establece el presente artículo.

3.- El presente artículo no se aplica a los trabajadores que se encuentren en la categoría de Limpiaadora de Botellas.

**BREVES MÓDULOS POR ANTIGÜEDAD**

CATEGORIAS	NIVEL	IMPORTE
<b>REDACCION</b>		
Jefe Departamento	18	5.053
Jefe Sección	17	4.838
Redactor	16	4.408
Redactor	15	4.300
Ayudante Redacción Ia.	15	3.225
Ayudante Redacción Ia.	11	3.118
Ayudante Redac. Pref.	9	3.118
Ayudante Redacción	7	2.795
<b>ADMINISTRACION</b>		
Jefe Sección	14	3.978
Jefe Negociado	12	3.548
Oficial 1º	10	3.225
Oficial 1º	9	3.225
Oficial 2º	8	2.795
Oficial 2º	7	2.795
Auxiliar Admtyo	7	2.473
<b>SUBALTERNOS</b>		
Ordenanza	7	2.365
Ordenanza	6	2.365
Ordenanza	5	2.365
Limpiadora	4	2.258
<b>AREA DE PRODUCCION</b>		
Jefe Sección	14	3.978
Técnico Aplicaciones	14	3.978
Jefe Sección	13	3.655
Jefe Sección Rotativa	12	3.655
Jefe Sección	12	3.655
Jefe Sección Manipulado	11	3.548
Jefe Equipo	11	3.225
Jefe Equipo	10	3.118
Oficial 1º	11	3.118
Oficial 1º	10	3.010
Oficial 1º	9	2.903
Oficial 1º	8	2.903
Oficial 1º	7	2.795
Oficial 2º Rotativa	7	2.688
Oficial 2º	7	2.580
Oficial 2º Serv.Aux.	7	2.580
Oficial 2º Manipulado	7	2.580
Oficial 3º Rotativa	6	2.473
Oficial 3º Manipulado	6	2.473
Peón	4	2.365
<b>REPARTO</b>		
Repartidor 2 horas		753
Repartidor 3 horas		1.075

**Artículo 17.- NOCTURNIDAD**

Se aplicará el plus de nocturnidad a todo el personal de turno de noche en las horas comprendidas entre las veintidós y las seis.

Si la mitad o más de la jornada se realizara en periodo nocturno, este plus se percibirá como si toda la jornada se hubiera efectuado en turno de noche. Si fuera inferior a tres horas se abonará la parte proporcional al tiempo trabajado en dicho turno.

El plus de nocturnidad que figura sobre jornada completa se establece en montos, según la siguiente tabla:

**BREVES MÓDULOS DE NOCTURNIDAD (jornada completa)**

CATEGORIAS	NIVEL	IMPORTE
<b>REDACCION</b>		
Jefe Departamento	18	31.754
Jefe Sección	17	30.704
Redactor	16	27.431
Redactor	15	27.281
Ayudante Redacción Ia.	15	20.057
Ayudante Redacción Ia.	11	19.693
Ayudante Redacción Pref.	9	19.363
Ayudante Redacción	7	17.232
<b>ADMINISTRACION</b>		
Jefe Sección	14	24.857
Jefe Negociado	12	22.301
Oficial 1º	10	19.804
Oficial 1º	9	19.840
Oficial 2º	8	17.615
Oficial 2º	7	17.538
Auxiliar administrativo	7	15.518
<b>SUBALTERNOS</b>		
Ordenanza	7	14.655
Ordenanza	6	14.536
Ordenanza	5	14.374
Limpiadora	4	14.301

CATEGORIAS	NIVEL	IMPORTE
<b>AREA DE PRODUCCION</b>		
Jefe Sección	14	14.897
Técnico de Aplicaciones	14	14.897
Jefe de Sección	13	15.353
Jefe de Sección Rotativa	12	15.353
Jefe de Sección	12	15.688
Jefe Sección Manipulado	11	15.353
Jefe de Equipo	11	20.455
Jefe de Equipo	10	20.119
Oficial 1º	10	19.781
Oficial 1º	10	19.508
Oficial 1º	9	18.728
Oficial 1º	8	18.516
Oficial 1º	7	18.220
Oficial 2º Rotativa	7	17.565
Oficial 2º	7	16.914
Oficial 2º Serv. Auxiliares	7	16.116
Oficial 2º Manipulado	7	15.674
Oficial 3º Manipulado	5	16.262
Oficial 3º Manipulado	6	15.382
Peón	4	14.432

**Artículo 18.- PLUS DE REGIMENES ESPECIALES**

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

**Régimen de libre disposición**

A iniciativa de la Dirección de la Empresa y a propuesta del Director del periódico, basada en la necesidad informativa, podrá convenirse entre la Dirección de la Empresa y uno o más redactores la libre disposición en los mismos términos en que la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa regula esta modalidad, y de conformidad con las condiciones que se estipulen en el contrato. La cuantía de este plus será la que figura en la tabla siguiente:

TABLA DE VALORES PLUS DE REGIMEN LIBRE DISPOSICION

CATEGORIAS	NIVEL	IMPORTE
<b>REDACCION:</b>		
JEFE DE DEPARTAMENTO	18	41.890
JEFE SECCION	17	41.296
REDACTOR	15	38.622
REDACTOR	15	37.824
AYUDANTE REDACCION Pa.	15	42.517

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 o director, según los casos. Su retribución se calculará siguiendo el mismo procedimiento utilizado para confeccionar la tabla anterior.

Este plus es computable para pagas extras y beneficios, y su importe total anual será abonado en dieciséis pagas de igual cuantía.

**Régimen de dedicación exclusiva**

A iniciativa de la Dirección de 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 características:

- Horario variable, de conformidad con las necesidades del trabajo.
- No ejercer ninguna otra actividad laboral a tanto de carácter profesional como no profesional.

Deberá ser remunerado de acuerdo con la Empresa, quedando obligada a realizar cualquier otra labor necesaria para de los servicios que se le encomienden profesionalmente.

La cuantía del complemento por este concepto será la siguiente:

TABLA DE VALORES PLUS DE REGIMEN DEDICACION ESPECIAL

CATEGORIAS	NIVEL	IMPORTE
<b>REDACCION:</b>		
JEFE DE DEPARTAMENTO	18	61.446
JEFE DE SECCION	17	59.216
REDACTOR	16	54.059
REDACTOR	15	52.953
AYUDANTE REDACCION Pa.	15	45.233

Con este complemento quedan también comprendidas igualmente las horas extraordinarias que puedan realizarse, siempre que no excedan de los límites legales señalados en el Estatuto de los Trabajadores.

Este plus es computable para pagas extraordinarias y beneficios, y su importe total anual será abonado en dieciséis pagas de igual cuantía.

**Régimen de dedicación especial**

Cuando las características de un trabajo asignado a un empleado requieran permanentemente un tiempo habitual de trabajo superior a la jornada normal establecida en cómputo semanal, trimestral, semestral o anual, siempre que no exceda de los límites legales de jornada y horas extras señalados en los artículos 34 y 35 del Estatuto de los Trabajadores, a propuesta del gerente o director de LA VERDAD, podrá concertarse entre la Dirección de la Empresa y dicho trabajador un pacto con el que se le reconozca un complemento retributivo por ese mayor tiempo de trabajo.

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

El exceso de horas convencidas por encima de la jornada reglamentaria se calculará siguiendo los mismos criterios y procedimiento de los utilizados para la elaboración de las tablas retributivas de libre disposición y dedicación exclusiva, detalladas en este mismo artículo.

La dedicación especial está afectu a las pagas extras de julio, septiembre, Navidad y participación en beneficios, y su importe será abonado en doceavas partes, incluyendo en las percepciones anuales de las deducciones especiales.

**Artículo 19.- PLUS DE TRANSPORTE**

Se permitirá por plus de transporte la cantidad de 4.025 pesetas brutales para todas las categorías profesionales sea cual fuere la jornada laboral. Este plus será incrementado en 3.440 pesetas para quienes con carácter general la hora de laboral no sea inferior a 10 horas, y proporcionalmente a quienes la semana laboral sea inferior a diez (10) horas. Este plus no estará sujeto a ningún otro concepto retributivo, cualquiera que sea su naturaleza o clase.

Tanto el plus de su creación, así como el carácter de convenio, será reconocible en los hitos reglados en el artículo 19 del presente convenio de LA VERDAD.

**Artículo 20.-PLUS DE JORNADA PARTIDA**

Este se cobrará el plus de jornada partida cuando las necesidades del puesto de trabajo exijan que el tiempo asignado con carácter normal se divida en dos períodos.

El importe de este plus por jornada partida se fija en 220 pesetas y será abonado durante 365 días al año, así como su importe anual será abonado en doce avas partes.

Este plus no queda incluido en pagos extras ni contingencias en beneficios.

**Artículo 21.- GASTOS DE CALLE**

El personal que deba efectuar su turno nocturno fuera del centro de trabajo y que por dicha circunstancia tenga que realizar asiduamente viajes tendidos que por su carácter no son permitidos para cobrar una vez que se produzcan, percibirá en concepto de gastos de representación 1.235 pesetas por cada uno de los días hábiles del año. De dicha percepción no están computados los gastos de indemnización.

Esta cantidad dejará de ser percibida por el interesado en el momento en que dese 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 22.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

Las circunstancias especiales del trabajo en prensa determinan que en ocasiones las exigencias del trabajo requieran la realización de horas extraordinarias por encima de la jornada. En consecuencia, el personal realizará tales horas extraordinarias siempre que no excedan de los límites legales.

Se procurará que las horas extraordinarias que hubieran de realizarse sean distribuidas, por turno rotatorio, entre aquellas personas que voluntariamente quieran realizarlas. Si esto no fuera posible, se designarán a aquellas que tengan que efectuar los trabajos correspondientes, estableciéndose también turnos rotatorios.

No se computará a efectos de los límites legales el tiempo trabajado por encima de la jornada normal establecida para cubrir necesidades urgentes y perentorias derivadas de necesidades informativas realmente excepcionales que puedan influir en la terminación de la confección, composición, tirada y manipulación de la publicación diaria, cuya inclusión originaría un daño para la empresa, así como por reparación de averías y que tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales.

Las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con la tabla que figura al final de este artículo.

Se acuerda igualmente compensar al personal que realice un esfuerzo extraordinario con motivo de situaciones absolutamente excepcionales y esporádicas. Esta compensación será incompatible con el pago de cualquier otra clase de retribución a que pudiera haber lugar por dicho motivo, la cual será determinada en cada caso con la intervención del Comité de Empresa. En ningún caso se considerarán dentro de este supuesto los esfuerzos que hay que realizar como consecuencia de la aplicación de nuevas tecnologías, reconversión de oficinas, reorganización, cambios de métodos de trabajo, etc., o cualquier otra actividad de igual carácter.

CATEGORIAS	DIA LABORABLE		DIA FESTIVO	
	DIA	NOCHE	DIA	NOCHE
JEFE DE SECCION	1.475	1.844	1.680	2.108
JEFE NEGOCIADO, EQUIPO Y AYUDANTE REDACCION NIV. IS	1.382	1.728	1.570	1.974
OFICIAL 1º Y AYUDANTE PREFERENTE DE REDACCION	1.027	1.334	1.460	1.750
OFICIAL 2º Y AYUD. REDACC*	1.115	1.394	1.275	1.594
AUXILIAR ADMINISTRATIVO Y OFICIAL 3º	1.070	1.338	1.221	1.526
SUBALTERNOS Y PEON	1.015	1.269	1.154	1.449
REPARTIDOR	968	1.210	1.100	1.393

**Artículo 23.- TRABAJOS EN DIAS FESTIVOS**

Los trabajos en días festivos señalados en el calendario laboral de la provincia de que se trate serán abonados o compensados con días de descanso dentro del mismo año a que correspondan. La festividad del Patrón de Artes Gráficas y los días 24 y 31 de diciembre quedan asimilados a días festivos.

En la segunda quincena de octubre de 1989 y 1990 cada miembro de la plantilla de LA VERDAD comunicará por escrito si desea cobrar los días festivos que trabaje en 1990 y 1991 o disfrutarios.

**1. Cobro de días festivos**

Quienes hayan optado por el cobro de los días festivos trabajados percibirán, además de su retribución ordinaria, las cantidades que se señalan en la siguiente tabla, salvo si tuvieran jornada inferior a seis horas, en cuyo caso percibirán la parte proporcional que les correspondiera.

Junto con la última del mes de abril se abonarán la totalidad de festivos del año que se piden vayan a ser trabajados. Aquellos festivos que por cualquier circunstancia no fueran trabajados y hubieran sido cobrados serán deducidos sus importes de los haberes del mes en que el hecho se produjera.

TABLA DE DIAS FESTIVOS CONVENIO COLECTIVO 1989

CATEGORIAS	VALDRES	
	DIA	NOCHE
JEFES SECCION REDACCION	9.300	11.600
JEFES SECCION ADMON Y AREA PRODUCCION Y REDACTORES	8.900	11.100
JEFES NEGOCIADO, EQUIPO Y AYUDANTES REDAC NIVEL IS	8.200	10.300
OFICIALES DE 1º. Y AYUDANTES REDACCION PREFERENTES	7.900	9.900
OFICIALES DE 2º. Y AYUDANTES DE REDACCION	7.500	9.400
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS Y OFICIALES DE 3º.	7.300	9.100
SUBALTERNOS Y PEONES	7.100	8.900
REPARTIDORES 2 HORAS	2.800	-
REPARTIDORES 3 HORAS	4.200	-

**2. Descanso por días festivos trabajados**

Quienes hayan optado por el descanso de los días festivos trabajados serán compensados con dos días.

El descanso por días festivos trabajados se disfrutará ininterrumpidamente fuera del período de vacaciones, que, según el artículo 29, abarca del 31 de mayo al 1 de octubre. No obstante, dentro de cada sección o departamento se podrá negociar la división de este descanso en dos períodos, siempre que no perjudique el plan general de disfrute de festivos.

Al igual que en el caso de los festivos cobrados, aquellos que por cualquier circunstancia no trabajasen algún festivo y lo hubiesen disfrutado, su importe, según la tabla número 1 de este artículo, será deducido de los haberes del mes en que se produzca el hecho.

Tendrá preferencia para elección de fechas el más antiguo de la empresa dentro de cada categoría y sección.

Los calendarios de descanso por días festivos serán realizados por los Jefes de Sección, cido el Comité de Empresa, y deberán ser presentados a la Dirección de la Empresa antes del 15 de diciembre de cada año.

La interrupción por enfermedad o accidente de este descanso supondrá que los días pendientes los disfrutará la persona de que se trate en las fechas que las necesidades del trabajo lo permitan. (a)

(a) Siendo informada sobre las nuevas fechas para dicho disfrute, teniendo preferencia en la elección, en caso de coincidir, los trabajadores que hayan tenido que interrumpir, por motivos laborales o incapacidad laboral transitoria, sus vacaciones reglamentarias.

Si cesarase en días festivos es de carácter general, salvo para aquellos momentos de la plantilla que sean necesarios para el proceso de producción.

Los responsables de esta Departamento y sección notificarán a la Gerencia del período, después de cada fiesta, una relación del personal que haya trabajado ese día.

Las horas extraordinarias que se produzcan en día festivo según fórmulas de acuerdo con la tabla que se incluye en el artículo número 22.

Artículo 14.- PRIMA POR NUMERO DE EJEMPLARES Y EXCESO DE PESO

Se establece una prima por número de ejemplares y exceso de peso por día trabajado de acuerdo con la siguiente tabla:

NUMERO DE EJEMPLARES	EXCESO DE PESO HASTA CON									
	9kg	10kg	11kg	12kg	13kg	14 kg	15kg	16kg	17kg	18kg
Hasta 80 ejemplares	1%	2%	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%
Entre 81 y 90 ej.	10%	11%	12%	13%	14%	15%	16%	17%	18%	20%
Más de 90 ej.	20%	21%	22%	23%	24%	25%	26%	27%	28%	30%

Establecida la media de cada mes del número de ejemplares y kilos, se calculará el porcentaje que señale esta tabla, que será aplicado a las siguientes cantidades mensuales:

- Repartidor con 2 horas de jornada diaria.....13.040 Ptas.
- Repartidor con 3 horas de jornada diaria.....15.632Ptas.

Artículo 25.- COMPENSACION POR RETRASO DE SALIDA

Se mantiene el concepto de compensación por retraso de salida, aunque éste no se produzca. Su importe será de 2.500 pesetas mensuales y se abonará también en vacaciones, en caso de enfermedad o accidente y permisos retribuidos. Esta cantidad no se tendrá en cuenta para el abono de pagas extraordinarias y beneficios.

Como contraprestación, los repartidores quedan obligados a prolongar la espera para la entrega de ejemplares hasta un máximo 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.- PREMIO DE COBRANZA

Se mantiene el premio de cobranza en las mismas condiciones actuales establecidas por la Ordenanza General Nacional de Trabajo en Prensa, en el supuesto del cobro de las suscripciones.

SECCION SEGUNDA: JORNADA Y HORARIO

Artículo 27.- JORNADA

Se mantiene con carácter general la semana laboral de treinta y seis horas que señala la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa, salvo para el personal de Reparto, que será como mínimo de dos horas diarias, y lo dispuesto en el artículo 13 para los regímenes especiales.

Artículo 28.- 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 una hora como máximo y por una sola vez durante cada año de la vigencia del mismo por cada sección y/o turno, siempre que las necesidades de producción o de reorganización del trabajo así lo aconsejen, previo informe del Comité de Empresa.

Además, para conseguir la necesaria continuidad del proceso productivo, podrán establecerse horarios especiales que no afecten a los servicios que a los consumidores por cada turno y/o sección, previo informe favorable del Comité de Empresa.

Las horas de entrada y salida del trabajo se entienden en punto respecto a la presencia en el puesto de trabajo y con la carga funcional para la prestación de éste.

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

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

SECCION TERCERA: VACACIONES

Artículo 29.- 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 teniendo en cuenta las condiciones previstas en el artículo 15 b). Las vacaciones, para facilitar la convivencia familiar, se disfrutarán durante el período comprendido entre el 31 de mayo y el 1 de octubre. Los turnos dentro de esas fechas se realizarán de acuerdo con las necesidades del servicio. La preferencia de elección de fecha se hará por turnos rotatorios en 1989 y años sucesivos, partiendo de los ciclos iniciados en este año.

Los planes de vacaciones serán realizados por los jefes de Sección, oído el Comité de Empresa, y deberán ser presentados a la Dirección de la Empresa antes del día 15 de enero de cada año.

El personal que a propuesta de la Empresa y por necesidades del trabajo, oído el Comité de Empresa, no pueda tomar vacaciones dentro del período señalado en el párrafo primero, percibirá en el mes de su disfrute la cantidad de 16.000 pesetas. Quienes a petición propia disfruten sus vacaciones fuera del período indicado, no percibirán dicha cantidad. No obstante, también percibirán esa cantidad quienes tomen sus vacaciones del 31 de mayo al 30 de junio.

Para poder llevar a cabo el plan de vacaciones en el período 31 de mayo al 1 de octubre se establecen los siguientes acuerdos:

- 1.- La interrupción de vacaciones por enfermedad supondrá que los días pendientes de la persona de que se trate los disfrutará a partir del 2 de octubre y cuando las necesidades del trabajo lo permitan, informándole de las fechas para dicho disfrute.
- 2.- El personal acepta los cambios de turno y horario que, con la participación del Comité de Empresa, el plan de vacaciones aconseje para el mejor desarrollo del trabajo durante el período 31 de mayo al 1 de octubre.
- 3.- Asimismo, conocido el plan de vacaciones y las previsiones de sustituciones, una vez estudiado por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, el personal aceptará el aumento indispensable, en caso de necesidad, de horas de dedicación especial para atender a los requerimientos del trabajo durante el período a que se refiere el párrafo primero. Estas horas de dedicación especial por encima de los contratos en vigor no podrán ser trabajadas en su totalidad de tal manera que si por cualquier circunstancia ajena a la Empresa no pudieran ser trabajadas en las fechas previstas, serán recuperadas en otras, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo.

## CAPITULO CUARTO

## Mejoras sociales

- 1.- Abono del complemento necesario para que el personal enfermo continúe percibiendo el salario íntegro incluidas las percepciones de los regímenes especiales, en su caso, 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, según lo regulado en la Norma Pactada número 1/09.
- 5.- Premio de nupcialidad fijado en el equivalente a media paga extraordinaria, de acuerdo con la tabla salarial del artículo 14.
- 6.- Premio de natalidad, fijado en 11.000 pesetas.
- 7.- Ayuda a hijos disminuidos físicos o psíquicos reconocidos por el organismo legal correspondiente por un importe de 11.000 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 casos excepcionales, que, una vez propuestas, serán resueltas en el plazo máximo de quince días.
- 8.- Préstamo sin interés para vivienda. La cuantía se fija hasta 600.000 pesetas.
- 9.- Préstamo sin interés para adquisición de coche por una cuantía de hasta 250.000 pesetas.
- 10.- Asimilación a festivos para abono de salarios de los días 24 y 21 de diciembre y la festividad del Patrón de Artes Gráficas.
- 11.- Asignación por servicio militar, siempre que tenga una antigüedad en la Empresa de más de dos años, del 75% o del 100% según los casos -soltero o con cargas familiares-, de la última retribución de su puesto de trabajo fijo percibida antes de incorporarse a filas, excepto el importe por horas extraordinarias eventuales y las percepciones por regímenes especiales.
- 12.- Becas para estudios a nivel universitario para los centros de trabajo radicados en ciudades en que no existan facultades o escuelas técnicas de los estudios que se deseen cursar y para la formación profesional.

La Empresa podrá concertar convenios de intercambio por publicidad con colegios de enseñanzas donde estén radicados los centros de trabajo regionales.

13.- Indemnización por fallecimiento equivalente a quince días de retribución, con independencia de lo establecido por decreto de 2 de marzo de 1944.

14.- Regímenes de colonias infantiles veraniegas para hijos del personal.

15.- Seguro colectivo de vida de 500.000 pesetas para el personal con jornada completa y de 180.000 pesetas para el que tenga jornada reducida. Estos importes son de doble cuantía en caso de fallecimiento por accidente.

16.- En 1985 la representación de los trabajadores decidió destinar el 1,5 por ciento de la masa salarial del personal afecto al convenio colectivo, con el que se constituyó un fondo de pensiones de jubilación, invalidez y viudedad a favor de los trabajadores que en la fecha de la firma de aquel convenio formaban parte de la plantilla fija de los centros de trabajo de LA VERDAD. Dicho fondo se nutrirá en 1.989 con la cantidad de 5.281.057 pesetas, y en años sucesivos con dicha cantidad incrementada con el porcentaje de los aumentos salariales que se establezcan cada año.

El Comité de Empresa se encargará de efectuar cuantas acciones sean necesarias para la selección de la empresa aseguradora de dicho fondo, así como de aplicar las normas reguladoras aprobadas por el Comité de Empresa.

## NORMAS PACTADAS

El ámbito temporal de estas Normas Pactadas, dada su naturaleza estrictamente normativa, se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1990, y su objeto es la regulación de las relaciones laborales entre la Empresa y el personal sujeto a convenio colectivo.

No podrán ser modificadas antes de transcurrido este período, salvo que se produjeran cambios sustanciales en las disposiciones legales vigentes sobre las materias contenidas en las mismas o en los sistemas de organización del trabajo y resulte de perentoria necesidad a juicio de cualquiera de las partes.

Corresponde a la Comisión Paritaria del convenio colectivo 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 5 de dicho convenio colectivo.

## 1. Régimen de personal

## 1/01 Selección de personal

## 1/01/01 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.

## 1/01/02.- Convocatorias

Se convocarán todas las plazas creadas o vacantes que correspondan cubrir reglamentariamente por concurso-oposición. De todas estas convocatorias se informará al Comité de Empresa.

La primera convocatoria tendrá carácter restringido y sólo podrá concurrir el personal de la sección o departamento donde se produzca la vacante o plaza creada.

Si no es cubierta en primera convocatoria, se anunciará la segunda entre el personal de plantilla de los centros de trabajo de LA VERDAD.

Vacante en segunda convocatoria, se cubrirá la plaza de acuerdo con la Norma sobre becarios del apartado 1/02-07.

Si tras agotar los anteriores procesos no hubiera sido cubierta la misma, se convocará entre el personal ajeno a la Empresa.

## 1/01/03.-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, en función de las características y necesidades de cada caso, y se dará a conocer en el anuncio de la convocatoria correspondiente.

## 1/01/04.-Reconocimiento médico

El Servicio Médico informará 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 aquellos desde este punto de vista.

Cuando el informe médico sea negativo, el candidato podrá someterse a un nuevo reconocimiento, por su cuenta, del facultativo que desee, cuyo informe deberá estar en poder de la Empresa en un plazo no superior a siete días. Este informe se contrastará con el del Servicio Médico de la Empresa. Si fueran opuestos, se someterá el caso al fallo de un tribunal médico compuesto por los profesionales señalados por el Colegio Oficial de Médicos.

## 1/01/05.-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 la ingresos:

Se concederán los puntos que a continuación se detallan sobre los obtenidos en los exámenes para cobertura de plazas vacantes.

- 1.- A los huérfanos y cónyuges de los empleados fallecidos, 15 puntos.
- 2.- A los hijos del personal fijo en plantilla, 10 puntos.
- 3.- A los minusválidos, 10 puntos.

1.- A los mayores de cincuenta años y a aquellos que se encuentren en período de paro involuntario se les otorgarán cinco puntos sobre los obtenidos en el examen.

Para los exámenes:

A igual puntuación, tendrá preferencia el más antiguo en la categoría inmediatamente inferior.

## 1/01/06.- Tribunal

El Tribunal será constituido de conformidad con las disposiciones legales en vigor.

## 1/01/07.- Duración del proceso de selección

El proceso de provisión de plazas en primera, segunda y tercera convocatoria tendrán una duración de quince días, como máximo, cada una de ellas. No podrán realizarse en el período vacacional.

## 1/01/08.- 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 la comunicación de esta designación a través del Gerente del Centro de Trabajo en el plazo máximo de quince días.

## 1/01/09.- 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 30 de la vigente Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa.

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

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

## 1/01/10.- Cambio de turno de trabajo

Antes de convocarse cualquier plaza se consultará al personal de la misma categoría y especialidad, por si deseara cambiar de turno. En el supuesto de que hubiera varias peticiones, se dará preferencia al más antiguo en la categoría. En el caso de personal que estando en turno de no-

Que por petición propia al turno de día con motivo de organización del trabajo o plazo vacante o de nueva creación, el interesado dejará de percibir el plus de nocturnidad. Si el traslado fuera a requerimiento de la Empresa, ésta propondrá al personal de la misma categoría y especialidad cambiar de turno, dando preferencia al más antiguo en la categoría. En este supuesto si tuviera el plus nocturno y la plaza fuera de día, se le mantendrá su importe a título personal sin que sufra modificación por aumento de retribución, cambio de categoría o antigüedad.

#### 1/01/11.- Interinidades

Las plazas que reglamentariamente haya que cubrir con carácter interino se proveerán preferentemente con personal de plantilla y becarios de la Empresa, siempre que éste personal reúna los requerimientos necesarios para el desempeño del puesto de que se trate.

#### 1/02 Becarios

##### 1/02.01.- Becarios

Podrán ser becarios de la Empresa para realizar estudios de formación profesional, incluida la administrativa-comercial, hasta el segundo grado, incluidos en las ramas de Artes Gráficas, Mecánica y Electricidad, Electrónica e Informática, los hijos del personal de la Empresa, así como los huérfanos, siempre que reúnan las aptitudes requeridas.

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 su especialidad durante el período de vacaciones para cada curso académico, no recibiendo durante este tiempo una retribución equivalente al 75 por 100 de la de un oficial de tercera de su oficio o especialidad, o auxiliar administrativo, y asimismo, durante dicho período según datos de alta en la Seguridad Social.

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 la oportuna convocatoria.

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, septiembre y febrero, en su caso, salvo causas razonables que justifiquen su mantenimiento a juicio del Comité de Empresa.

#### 1/03 Prolongaciones de jornada

##### 1/03/01 Prolongaciones de jornada

Cuando el personal haya de continuar ininterrumpidamente su trabajo durante dos horas después de finalizar su jornada habitual y no hubiese sido avisado al menos con 24 horas

de antelación, percibirá, además del abono de esas dos horas, el equivalente a media hora extraordinaria en concepto de consumición y otra media hora, también valorada como extraordinaria, para efectuar dicha consumición.

#### 1/04 Premio de antigüedad

##### 1/04/01.- Premio de antigüedad

Los trabajadores que lleven veinte años de permanencia continuada en la Empresa percibirán un premio de una mensualidad de su salario real, otra igual a los treinta y otra de la misma cuantía a los cuarenta años.

#### 1/05 DIETAS Y VIAJES

##### 1/05/01 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 8.000 pesetas.

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

En aquellos casos en que los viajes obedezcan a una invitación de alguna entidad ajena a la Empresa, 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 precios al consumo.

Las dietas podrán ser sustituidas por gastos a justificar cuando los traslados fuera del lugar de residencia estuvieran motivados por asuntos no profesionales, y en cualquier otro supuesto cuando se autorice para ello por el Director del periódico o por el Gerente, según los casos.

##### 1/05/02 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.

#### 1/06 DESCANOS, LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y SERVICIO MILITAR.

##### 1/06/01 Permisos en días puente.

###### 1.- Concesión

La concesión de permisos en los días "puentes" 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 aquéllas cuya finalización tengan fecha predeterminada.

###### 2.- Aprobación

Dado el personal a través del representante del Comité de Empresa del grupo profesional a que correspondiera en su caso, los delegados 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 las licencias señaladas 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 al día de descanso semanal.

### 1/06/02 Licencias.

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

En el caso de alumbramiento de la esposa, fallecimiento de otros ascendientes, 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 padres políticos o 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 concurra a un deber de carácter público o sindical, la duración del permiso será por el tiempo necesario para cumplimiento del mismo. Cuando la licencia se haya solicitado para contraer matrimonio, el permiso reglamentario de quince días retribuidos podrá ser acumulado a las vacaciones anuales en su totalidad o en parte, siempre y cuando sea posible, de acuerdo con el plan de vacaciones de la sección.

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.

### 1/06/03 Permisos.

#### 1.- Petición de permisos.

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

#### Concesión de permisos legales.

El Gerente del periódico podrá conceder hasta dos días de licencia al personal que lo solicite por boda, bautizo y primera Comunión de sus hijos.

#### Permisos legales de carácter urgente.

Los jefes, según proceda, concederán indistintamente las licencias en aquellos casos de carácter urgente que les sean solicitadas previamente.

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

### 1/06/04 Autorización para ausentarse de la Empresa durante la jornada de trabajo.

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

### 1/06/05 Excedencias.

#### 1.- Clase de excedencias.

Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosa.

En ningún caso, estas excedencias tendrán derecho a sueldo o salario en tanto el trabajador no se incorpore a su servicio activo.

#### 2.- Enfermedad.

El personal que se encuentre en situación de baja por enfermedad o accidente pasará a la situación de excedencia forzosa al término de la situación de incapacidad laboral transitoria.

El personal que se encuentre en situación de baja por enfermedad o accidente percibirá una cantidad complementaria consistente en la diferencia entre las remuneraciones líquidas que perciba en activo y la prestación que le corresponda de la Seguridad Social durante el período de incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional abonándosele también todos los aumentos retributivos como si estuviese en activo.

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

#### 3.- Nombramiento o elección para cargo público.

El personal comprendido en este apartado pasará a la situación de excedencia forzosa por el tiempo que permanezca en el cargo que la determine. Terminado este período tendrá derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba cuando se produjo la excedencia forzosa.

No obstante, se entenderá rescindido el contrato si no solicita su incorporación dentro del mes siguiente a la fecha en que cesó en el cargo correspondiente.

#### 4.- Excedencia por alumbramiento.

El personal podrá solicitar igual mente excedencia por un período máximo de tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste en el caso del padre y desde la fecha en que termine el descanso obligatorio por alumbramiento en el caso de la madre.

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

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

#### 5.- Nombramiento para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

Podrán solicitar la excedencia las personas que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. Terminado este período tendrá derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba cuando se produjo la excedencia, computándose a todos los efectos como antigüedad el tiempo de excedencia forzosa.

No obstante, se entenderá rescindido el contrato si no solicita su incorporación dentro del mes siguiente a la fecha en que cesó en el cargo correspondiente.

1/06/05 Servicio Militar.

1.- Situación.

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

2.- Asignación por servicio militar.

Durante el tiempo que comprenda el servicio militar obligatorio se devengará el 75 por 100 de la última retribución percibida antes de la incorporación a filas en función de la jornada establecida. En el caso de tener reconocidos como beneficiarios en el documento de afiliación a la Seguridad Social a la esposa, hijos o padres, dicha asignación será del 100 por 100.

También percibirán esta asignación aquellos que presten su servicio en la Instrucción de Mandos Especialistas de Complemento (IMEC), salvo el tiempo de prácticas como cabo primero, sargento o alférez de los regimientos.

Quedan excluidos los que soliciten su incorporación voluntaria al servicio militar, así como los contratados con carácter de interinidad o eventual, o tengan menos de dos años de antigüedad en la Empresa.

El importe de dicha asignación no sufrirá variación en ningún caso durante el período 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 Nacional de Trabajo en Prensa. No serán abonadas las pagas de participación de beneficios y octubre.

Esta asignación no formará parte del salario, quedando acogida a todos los efectos al artículo tercero del Decreto 2180/1973, de 17 de agosto. Asimismo estará exenta de cotización por Seguridad Social.

3.- Carácter de esta asignación.

La asignación percibida durante el tiempo que comprenda el servicio militar se considera a cuenta de retribución a percibir una vez incorporado al trabajo.

Este anticipo se considerará saldado si después de de la reincorporación hubiere 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.

1/07/01 AUSENCIAS INJUSTIFICADAS Y FALTAS DE PUNTUALIDAD

1.07.01 Ausencias injustificadas

Por la falta injustificada al trabajo, deberá congo 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 exista informe dictamen médico del Seguro Social respectivo, en su caso, será considerada falta grave de carácter sancionable con la disolución o suspensión total de la participación de beneficios, según el número de días faltados al trabajo y circunstancias del hecho, independientemente de la no percepción de los haberes correspondientes a los días faltados.

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 abono 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.

1/07/02 Faltas de puntualidad.

Las faltas de puntualidad serán sancionadas con arreglo a la legislación vigente.

1.08 CAPACIDAD DISMINUIDA

1.08.01 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 declarado en situación de capacidad disminuida a petición del interesado será necesario:

- a) Que el médico de cabecera o especialista, en su caso, de la Seguridad Social declare, mediante informe, que si 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.

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

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 decisorio.

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 registrará por las presentes normas a efectos de acoplamiento, retribución, incompatibilidad, recuperación y jubilación.

1/08/02 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 trabajador, habida cuenta de la capacidad, aptitudes y conocimientos del interesado dentro de las disponibilidades que existan en las diversas secciones. La aceptación por éste será obligatoria, siempre que el referido puesto de trabajo reúna las condiciones señaladas por el dictamen médico.

## 1/03/03 Retribución y jornada.

Al ser declarada la disminución de capacidad, 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. Se deducirá, en su caso, la pensión que el interesado pudiera percibir por su disminución de capacidad.

## 1/03/04 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 ha sido apartado ni realizar trabajos o funciones de dicha profesión. El incumplimiento de esta prohibición tendrá el carácter de falta muy grave.

## 1/08/05 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 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 esta, a efectos de antigüedad, el tiempo que estuvo con capacidad disminuida.

Si se negase a someterse a revisión médica o declarada la recuperación no quisiera 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.

## 1/09 CESE VOLUNTARIO

## 1/09/01 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.

## 1/10 COMUNICACION

## 1/10/01 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.

## 1/10/02 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 lo requiera.

## 2. COMITES DE EMPRESA Y SECCIONES SINDICALES

## 2/01 COMITES 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 de 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 tablones 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 cuarenta 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 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 reflejados 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. Aunque como norma general no se permitirá la

asistencia de personas ajenas a la Empresa, el Comité de Empresa, por mayoría, podrá acordar la presencia de algún asesor - para que pueda aclarar asuntos técnicos concretos; en este supuesto, el Presidente del Comité de Empresa comunicará a la Gerencia, el menos con cuarenta y ocho horas de antelación a la fecha de la celebración de la asamblea, el nombre o nombres de los asesores, así como el o los temas concretos sobre los que informarían.

Estas asambleas se podrán celebrar cada tres meses, dentro de las jornadas laborales, 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 - fuera 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.

#### 2/02 SECCIONES SINDICALES

1.- Las Secciones Sindicales dispondrán igualmente de tableros de avisos, en los que se podrá fijar todo tipo de comunicaciones de carácter sindical. Cada comunicación deberá ser enviada al Gerente del periódico a efectos de simple comunicación. Su contenido se atenderá en todo momento al respeto debido a las personas e 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 comunicándolo previamente a la Gerencia.

4.- Podrán constituir secciones sindicales los sindicatos que hayan obtenido representación en el Comité de Empresa o acrediten fehacientemente afiliar a un número de trabajadores del 10% de la plantilla.

#### 2/03 DISPOSICION GENERAL

\_\_\_ Todos los derechos del Comité de Empresa y Secciones Sindicales enumerados en el presente Anexo, no tienen carácter limitativo, subsistiendo en todo su contenido las disposiciones legales vigentes, cualquiera que sea su rango y las futuras disposiciones que se promulguen o se pacten, que no supongan menoscabo de los derechos reconocidos en el presente Convenio Colectivo.

16428 **RESOLUCION de 5 de julio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo Laboral para la Enseñanza Privada.**

Visto el texto del Acuerdo Laboral para la Enseñanza Privada, que fue suscrito con fecha 19 de junio de 1989, de una parte, por la CECE, en representación de las Empresas del sector, y de otra, por los Sindicatos FSIE, FETE-UGT y USO, en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Acuerdo Laboral para la Enseñanza Privada en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 5 de julio de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada.

### PACTO LABORAL PARA LA ENSEÑANZA PRIVADA

#### PREAMBULO

Desde el 9 de diciembre de 1988, fecha de constitución de la Mesa Negociadora del VIII Convenio Colectivo para Centros de Enseñanza Privada, la patronal CECE y los Sindicatos representativos del sector vienen manteniendo conversaciones para lograr su firma. Por desacuerdos, en especial en el tema de jornada, las conversaciones aún no han concluido. No obstante, las partes ponen de manifiesto lo siguiente:

Se ha llegado a acuerdos puntuales que dan respuesta a reivindicaciones sindicales.

Los Sindicatos no renuncian a su reivindicación de homologar la actual jornada docente con la que realiza el profesorado en los Centros.

La patronal no acepta dicha reivindicación que considera incluso en desacuerdos con el proyecto de la reforma educativa elaborado por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Teniendo todo ello en cuenta, y con el fin de evitar los perjuicios económicos que la demora de las negociaciones puede producir a los trabajadores y el deterioro de las relaciones laborales en las Empresas, la patronal CECE y los Sindicatos han considerado conveniente adoptar un acuerdo con eficacia de Convenio Colectivo sobre materias concretas que, sin cerrar de forma global el contenido del VII Convenio, sustituya en las materias por él contempladas las estipulaciones del VII Convenio de Centros de Enseñanza Privada.

#### ACUERDO LABORAL

1. *Naturaleza del acuerdo.*-El presente acuerdo sobre materias concretas tiene eficacia de Convenio Colectivo, al suscribirse de conformidad con las prescripciones del título III del Estatuto de los Trabajadores.

2. *Ámbito funcional.*-Afectará a los Centros contemplados en el artículo 2 del VII Convenio de la Enseñanza Privada («Boletín Oficial del Estado» de 15 de junio de 1988).

3. *Ámbito personal.*-Será de aplicación a cuantos trabajadores se les viene aplicando el citado Convenio.

4. *Ámbito territorial.*-El establecido al respecto en el VII Convenio.

5. *Ámbito temporal.*-Lo contemplado en este acuerdo, salvo precisión expresa, será de aplicación desde el 1 de enero de 1989.

6. *Vigencia.*-Las partes expresamente incorporarán al texto del VIII Convenio, actualmente en negociaciones, como parte del mismo, y determinarán, en consecuencia, la finalización de la vigencia de este acuerdo.

7. *Compromiso negociador.*-Las partes se comprometen a seguir negociando la jornada del docente, designando en el seno de la Mesa Negociadora del VIII Convenio una Comisión al efecto.

8. *Tablas salariales.*-A todos los trabajadores afectados los serán de aplicación las tablas salariales que figuran en el anexo unido a este documento desde el 1 de enero del presente año 1989. Son el resultado de incrementar las vigentes al 31 de diciembre de 1988, en la siguiente forma:

Los docentes de Preescolar, EGB, BUP y FP tendrán un incremento equivalente al previsto en los Presupuestos Generales del Estado para 1989 para los niveles concertados.

El personal no docente percibirá un incremento del 8 por 100.

Los trabajadores de otras enseñanzas un 7 por 100.

La antigüedad para todos los trabajadores afectados por el acuerdo se incrementará en un 4 por 100.

9. *Jornada del personal no docente.*-Su jornada semanal será de treinta y nueve horas a partir del 1 de septiembre de 1989. En consecuencia, dicha reducción tendrá sus efectos en el cómputo anual previsto en el VIII Convenio.

10. *Vacaciones.*-En los Centros con niveles concertados aquellos Profesores que, estando comprendidos en el 50 por 100 del personal docente que no disfruta un mes más de vacaciones, imparten clases en régimen abierto en verano percibirán, mientras las presten, como compensación por la carencia de transporte escolar, un plus de transporte equivalente al 25 por 100 de su salario mensual (base más complemento) en EGB y Preescolar, del 30 por 100 en BUP y FP.

En los Centros sin niveles concertados el personal docente percibirá el mismo plus mientras imparta clases en verano.

Dicho plus se percibirá con la nómina del mes siguiente al de su realización.