

11228 RESOLUCION de 17 de abril de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Cantábrico de Prensa, Sociedad Anónima» («Diario Alerta»).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Cantábrico de Prensa, Sociedad Anónima» («Diario Alerta»), que fue suscrito con fecha 28 de diciembre de 1990, 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, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 17 de abril de 1991.—El Director general, Francisco J. González de Lena.

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1. OBJETO

El presente convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y económicas entre la empresa CANTABRICO DE PRENSA, S. A. y el personal incluido en su ámbito de aplicación.

Artículo 2. AMBITO FUNCIONAL

El presente convenio colectivo afectará a todos aquellos trabajadores de la empresa encuadrados en Prensa, entendiéndose por tales los que tengan relación directa o indirecta con la edición e impresión de sus publicaciones de aparición periódica, sean o no diarias, de información general o especial y de actualidad.

Artículo 3. AMBITO PERSONAL

El presente convenio afectará a todo el personal que presta sus servicios en la empresa mediante contrato laboral, cualesquiera que fuesen sus cometidos.

Quedan expresamente excluidos:

- Quienes desempeñen funciones de alto consejo, alta dirección y alto gobierno.
- Los profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- Los asesores.
- Los corresponsales y colaboradores que tengan formalizado un contrato civil con la empresa en donde se excluya la relación laboral.
- Los colaboradores a la pieza y los que mantengan una relación continuada con la empresa.
- Los agentes comerciales o publicitarios.
- El personal perteneciente a empresas concesionarias de servicios que tengan formalizado un contrato civil de prestación de servicios con CANPRESA.

Artículo 4. AMBITO TERRITORIAL

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todos los centros de trabajo de CANTABRICO DE PRENSA, S. A., constituidos o que puedan constituirse.

Artículo 5. AMBITO TEMPORAL

La vigencia de este convenio será de dos años, a partir del 1 de enero de 1990, hasta el 31 de diciembre de 1991, con independencia de la fecha en que sea publicado oficialmente.

Artículo 6. PRORROGA Y DENUNCIA

Alcanzada la fecha de cese de vigencia y en el caso de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes con, al menos, UN MES de antelación a su vencimiento, este convenio se considerará prorrogado en sus propios términos conceptuales por anualidades sucesivas.

Artículo 7. APLICACION MAS VENTAJOSA

Las disposiciones de carácter general que establezcan normas más ventajosas que las pactadas en el presente convenio serán de aplicación inmediata, cuando consideradas en su conjunto y en cómputo anual resulten superiores a éstas, todo ello sin perjuicio de que tal circunstancia pueda ser causa suficiente para la revisión de este convenio.

Artículo 8. VINCULACION A LA TOTALIDAD

Las partes intervinientes convienen en considerar lo pactado como un todo orgánico e indivisible, por lo que consideran este convenio colectivo como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que por las autoridades competentes, en uso de sus facultades reglamentarias, no fuese aprobado algún pacto fundamental, a juicio de cualquiera de las partes, que desvirtue el contenido de este convenio colectivo.

CAPITULO SEGUNDO

Artículo 9.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la empresa. Las normas que las regulen deberán tener como finalidades primordiales la mejora de los procesos productivos, únicas bases sólidas para la dignificación de las relaciones laborales.

Artículo 10.

La empresa deberá organizarse de forma que los jefes de cualquier categoría vendrán obligados a transmitir las instrucciones de la dirección y para cualquier divergencia entre los jefes y los trabajadores se solicitará la presencia de los representantes de los trabajadores. Las órdenes se darán por escrito al representante sindical siempre que el trabajador afectado lo requiera.

CAPITULO TERCERO DEL PERSONAL

SECCION PRIMERA. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 11.

Desde el momento en que exista un trabajador que realice las funciones específicas en la definición de una categoría profesional determinada habrá de ser remunerado con la retribución que a la misma asigna este convenio.

SECCION SEGUNDA. CLASIFICACION SEGUN LA PERMANENCIA

Artículo 12.

El personal de la empresa sujeto a este convenio se clasificará de la forma siguiente, según su permanencia en la misma:

- Personal fijo:
 - Es el que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo, siendo el número según lo determinan los artículos 22 y 23.
- Personal contratado por tiempo determinado. Se considerarán como tales a:
 - Los trabajadores contratados para la realización de obra o servicios determinados.
 - Los trabajadores con contrato para trabajos eventuales, considerando como tales los que no tengan carácter normal y permanente en la empresa, y fijándose como duración mínima la de seis meses y máxima de tres años.
 - Los que sustituyan a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato que se hace se especifiquen el nombre del sustituido y la causa de su sustitución.
 - Los contratados para aquellas otras actividades laborales que, por su naturaleza singular, constituyan un trabajo temporal y sean autorizados por disposición legal.

Trabajos en prácticas

Podrán concertar contratos en prácticas quienes estuvieran en posesión de titulación universitaria o equivalente del título de Bachiller o de otras titulaciones que habiliten legalmente para las prácticas profesionales, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los estudios correspondientes a su titulación de acuerdo con las siguientes reglas:

- El puesto de trabajo será adecuado a la finalidad de facilitar la práctica profesional del trabajador, para perfeccionar sus conocimientos y adaptarlo al nivel de estudios cursados.
- El contrato de trabajo en prácticas se formalizará siempre por escrito, pudiéndose establecer un periodo de prueba de conformidad con el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.
- En el contrato se establecerá la duración del mismo, que no podrá ser inferior a tres meses ni exceder de tres años, así como la retribución del trabajo en prácticas, de acuerdo con lo que se establezca en las tablas salariales anexas, sin que en su defecto pueda ser inferior a la base mínima de cotización de la categoría profesional correspondiente, en proporción a la duración de la jornada de trabajo pactada.
- Si al término del contrato, el trabajador se incorporase sin solución de continuidad a la empresa, el tiempo de duración de éste se agregará al periodo de prueba, si se hubiese concertado, a efectos de antigüedad.

Podrán concertar contrato de trabajo en prácticas quienes estuvieran cursando los estudios correspondientes de CIENCIAS DE LA INFORMACION, entre el segundo y el quinto año de carrera. Este contrato no podrá ser inferior a tres meses ni exceder de tres años.

Trabajo de formación

Podrán celebrar contrato de trabajo de formación para la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos que les permitan desempeñar un puesto de trabajo las personas mayores de 16 años y menores de 20 años. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

Este contrato deberá formalizarse por escrito y expresará las condiciones de prestación del trabajo y su duración, la cual no podrá ser inferior a tres meses ni superior a tres años.

En el supuesto de incorporación del interesado a la empresa sin solución de continuidad, el tiempo de duración de este contrato será computado a efectos de antigüedad.

Los tiempos dedicados a docencia podrán concertarse o alternarse con los de trabajo efectivo en la empresa, según las fases del proceso formativo que se fijen en el contrato, sin que el tiempo global correspondiente a aquélla pueda ser inferior a un cuarto ni superior a un medio de convenio en el contrato. La retribución será la que legal o convencionalmente corresponda al trabajador en proporción a las horas de trabajo efectivo.

Sin perjuicio de la validez genérica de la estipulación verbal de los contratos de trabajo, los que se especifican en el apartado anterior se consignarán por escrito cuando su duración sea superior a cuatro semanas, con expresión de su objeto, condiciones, duración, carácter, remuneración y convenio colectivo; el trabajador deberá recibir una copia decididamente autorizada. De no observarse tales exigencias, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido. En los contratos de trabajo a que se refieren los anteriores apartados se presumirá existente el contrato por tiempo indefinido cuando se trate de contratos temporales concertados deliberadamente en fraude de ley.

En los contratos de trabajo de duración determinada superior a seis meses, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar por escrito a la otra parte la terminación del mismo con una antelación de, al menos, 15 días.

En los supuestos anteriores, la empresa está obligada a notificar con 15 días de antelación al trabajador la terminación del contrato.

Artículo 13.

El personal contratado para trabajo de duración determinada tendrá derecho a la retribución asignada a su categoría profesional y a los pluses extraordinarios establecidos en este convenio, devengándose estas prestaciones en la misma cuantía y forma que las que perciba el personal de plantilla de nuevo ingreso, a no ser que disfrutase de otras condiciones de trabajo más beneficiosas.

SECCION TERCERA. CLASIFICACION SEGUN LA FUNCION

Artículo 14. CLASIFICACION GENERAL

El personal afecto a este convenio se clasificará en los grupos siguientes:

- PERSONAL DE REDACCION.
- PERSONAL DE ADMINISTRACION.
- PERSONAL DE TALLERES.

REDACCION

- Redactor jefe
- Jefe de sección
- Redactor
- Redactor becario
- Ayudante de redacción

Artículo 15. ADMINISTRACION

- a) Jefe de sección
- b) Oficiales de primera
- c) Oficiales de segunda
- d) Auxiliares de administración
- e) Vendedor de publicidad

Artículo 16. TALLERES**PERSONAL DE PREIMPRESION (COMPOSICION)**

- a) Jefe de sección
- b) Codificadores (oficiales de 1ª y 2ª)
- c) Teclistas de video (oficiales de 1ª y 2ª)
- d) Montadores
- e) Fotomecánica (oficiales de 1ª y 2ª)

PERSONAL DE IMPRESION (ROTATIVA)

- a) Jefe de sección
- b) Oficial de 1ª
- c) Oficial de 2ª

PERSONAL DE CIERRE

- a) Jefe de sección
- b) Oficial de 2ª
- c) Oficial de 3ª

SECCION CUARTA. DEFINICIONES**Artículo 17. PERSONAL DE LA SECCION DE REDACCION**

Es el que crea, prepara, redacta o confecciona la información literaria o gráfica del periódico, manteniendo la jornada de trabajo que se señala en este convenio. La aplicación del derecho al principio general de la cláusula de conciencia establecida en la Constitución afecta a todo el personal laboral que intervenga en la redacción del periódico. En virtud del presente convenio, y del contrato de trabajo (que nunca podrá oponerse a aquél), el personal de redacción, sin distinción alguna entre titulados, y no titulados se divide en:

REDACTOR JEFE:

Es el periodista que coordina la edición y la redacción literaria, informativa y gráfica, con responsabilidad ante el director, estará facultado para asignar los trabajos al personal de redacción.

JEFE DE SECCION:

Comprende esta categoría al periodista o redactor que asume, bajo la dependencia directa de la dirección del periódico, el mando y responsabilidad de un sector de actividad previamente asignado por la dirección, teniendo a su cargo un número de redactores a determinar en cada caso, supervisando y coordinando el trabajo, la producción y la calidad de los mismos.

REDACTOR:

Es el periodista que realiza un trabajo de tipo fundamentalmente intelectual, de modo literario o gráfico, que lleva a cabo normalmente según tarea dentro de los límites de tiempo que señala su jornada, tales como los de mesa y calle. Utiliza como herramienta de trabajo un sistema informático y en él realiza trabajos de edición, redacción y corrección de textos, dibujo, extracción y activación de maquetas y escaneado de fotos, todo ello a través del sistema, además de todas las tareas inherentes al trabajo de periodista.

REDACTOR BECARIO:

Esta categoría profesional afectará a aquellos trabajadores que se encuentran realizando los estudios de CIENCIAS DE LA INFORMACION entre segundo y quinto año de carrera. Su salario será el reflejado en las tablas anexas.

AYUDANTES DE REDACCION:

Esta categoría comprende:

- a) Documentalistas: Encargados de revisar, seleccionar y clasificar por materias y autores el material gráfico y literario en los centros de documentación y archivo.
- b) Comprende también esta categoría a lectores, auxiliares de laboratorio fotográfico, que realizan funciones de revelado/positivo de fotografías, a las órdenes de periodistas gráficos.
- c) Asimismo, quedan incluidos en esta categoría los que atienden las máquinas receptoras de fotografías.
- d) Por último, todo aquel personal que auxilia a la redacción, conectándola con el exterior y tomando las crónicas de corresponsales o redactores en misiones exteriores.

Artículo 18. PERSONAL DE LA SECCION DE ADMINISTRACION

Quedan comprendidos en el concepto general de personal administrativo de oficinas cuantos, poseyendo conocimientos de mecánica administrativa, técnicos y contables, realicen habitual y principalmente aquellas funciones generalmente reconocidas por la costumbre como personal de oficinas y despachos.

JEFE DE SECCION

Comprenden esta categoría el personal que asume, bajo la dependencia directa de la gerencia o administración, el mando y responsabilidad de un sector de actividad de tipo burocrático, teniendo a sus órdenes y bajo su dirección al personal de este grupo profesional.

OFICIALES DE PRIMERA

Son aquellos empleados con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes, ejecutan, bajo la dependencia de un jefe, funciones administrativas. Tendrán esta consideración quienes realicen algunas de las siguientes funciones: plantea, calcula y extiende facturas con complejidad en su planteamiento y cálculo; planteamiento y realización de estadísticas en las que intervengan cálculos de importancia; redacción de asientos contables; recapitulación de operaciones de diarios múltiples; formulación de asientos en libros de cuentas corrientes o los de mero trámite; verificación sin auxilio ni revisión de un superior de las liquidaciones y cálculos de las nóminas de salarios o haberes y seguros sociales.

OFICIALES DE SEGUNDA

Son los empleados que con cierta iniciativa efectuarán operaciones auxiliares de estadística y contabilidad o coadyuvantes de las mismas, manejo de archivos o ficheros, correspondencia sencilla y demás trabajos similares.

AUXILIARES DE ADMINISTRACION

Se consideran como tales aquellos administrativos que realizan funciones auxiliares.

VENDEDORES DE PUBLICIDAD

Es el trabajador adscrito al departamento de administración cuya función consiste en la captación de publicidad para la empresa, teniendo que realizar su trabajo en la calle principalmente.

Artículo 19. PERSONAL DE LA SECCION DE TALLERES**COMPOSICION****TECLISTAS DE VIDEO**

Son los oficiales que, con los conocimientos tipográficos y ortográficos, componen e introducen en el ordenador los originales preparados previamente por el codificador. Se dividen en: Oficiales de 1ª y Oficiales de 2ª.

CODIFICADORES

Son los operarios que, conociendo los códigos y las claves del sistema de fotocomposición, marcan éstos en los originales para que el teclista pueda componerlos e introducirlos en el ordenador.

FILMADORES

Son los operarios que tienen a su cargo las filmadoras o reveladoras de los videoterminals. Estos operarios tienen la categoría de oficiales de 1ª. Tendrá la categoría de oficial de 2ª el operario que esté a cargo de la procesadora y, a su vez, ayude al oficial de 1ª.

MONTADORES

Son los operarios que ajustan sobre mesa o sobre pantalla gráfica las páginas, basándose en las normas y maquetas preparadas previamente.

FOTOMECANICA

Son los operarios que, con conocimientos aplicables a la fotografía, reproducen originales, tanto en color como en blanco y negro, aplicando la técnica del procedimiento por selección de películas pancromáticas y otros adecuados, incluso el de tramado directo del original coloreado. Queda incluido en esta categoría el pasador de planchas, que es el que prepara convenientemente la plancha metálica y efectúa la copia de la misma, dejándola en condiciones para su posterior grabado. Estos operarios tendrán la categoría de oficiales de 1ª. Tendrán la categoría de oficiales de 2ª los que, con conocimientos aplicables a la fotografía, reproducen originales en negro.

MAQUINISTAS DE "OFFSET"/ROTATIVA (TALLERES)

Son los oficiales que conducen máquinas planas o rotoplanas de "offset" alimentadas con pliegos sueltos o bobinas, conociendo perfectamente toda la técnica de la impresión, así como la de la mezcla de colores.

OFICIALES DE PRIMERA

Serán los que dominen la técnica bicolor y de cuatricromía, aunque estén al frente de un máquina de dos o más cuerpos.

OFICIALES DE SEGUNDA

Serán los que dominen la técnica de la impresión en una sola tinta, manejando como máximo dos cuerpos.

CIERRE

Comprenden las operaciones necesarias para la preparación y distribución de paquetes de publicaciones.

OFICIALES DE SEGUNDA

Son los operarios que, con conocimientos completos de todas las operaciones de esta labor, ayudan y sustituyen al jefe de sección, efectuando la distribución de ejemplares, con arreglo a las fijas que les son entregadas.

OFICIALES DE TERCERA

Son los operarios que realizan funciones sencillas y elementales dentro de la sección, entre ellas el empaquetado y pegado de fajas, carga, descarga y funciones sencillas dentro del servicio de almacén.

SECCION QUINTA**Artículo 20. TRASLADOS**

Los traslados de personal podrán efectuarse:

- a) Por solicitud del interesado.
- b) Por acuerdo entre la empresa y el trabajador.

La empresa, por solicitud del interesado, vendrá obligada a conceder el traslado siempre que exista una vacante de igual categoría. También a instancias del trabajador, deberá aceptar el traslado de éste si existiera una vacante de inferior categoría con la obligación por parte de la empresa de restituirle a su primitiva categoría en cuanto se produjera una vacante.

En el traslado efectuado por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador se estará, en cuanto a las condiciones de dicho traslado, a lo convenido por las partes.

SECCION SEXTA. FORMACION PROFESIONAL**Artículo 21. PLAN DE FORMACION/PROMOCION**

El Plan de Formación/Promoción afectará a todos los trabajadores de la empresa, de forma preferente a aquellos donde se efectúe una reconversión tecnológica.

Se constituirá en la empresa una comisión de formación/promoción que se encargará de la orientación general de las acciones de formación/promoción, tanto internas como de ascenso, así como a vigilancia de su calidad y resultados. Esta comisión estará constituida por CUATRO VOCALES, dos por cada parte. Por la parte social, los dos vocales serán dos miembros del comité de empresa.

SECCION SEPTIMA. PLANTILLAS Y ESCALAFONES**Artículo 22. PLANTILLAS**

La empresa mantendrá actualizada su plantilla y establecerá el número total de empleados que deba comprender cada categoría profesional. Todo ello sin perjuicio de lo previsto en el ESTATUTO DE LA PROFESION PERIODISTA, por lo que se refiere a personal de redacción.

Cada sección tendrá de plantilla el número de profesionales exigidos por el trabajo normal en régimen de jornada ordinaria.

La formación y revisión de plantillas se efectuará con intervención del comité de empresa, secciones sindicales o quien delegasen los primeros. En la plantilla del grupo de administrativos se guardarán los siguientes porcentajes en relación con el número total de empleados que formen el mismo.

Jefes y Oficiales, 60%, como mínimo. Auxiliares, 40%, como máximo.

Los porcentajes del grupo de talleres, en la categoría de oficiales, serán en relación con el número total de los mismos que integran la empresa, computándose como oficiales de primera a los jefes de sección:

Oficiales de 1ª, el 20%, como mínimo.

Oficiales de 2ª, el 30%, como mínimo.

Oficiales de 3ª, el 50%, como máximo.

Artículo 23. ESCALAFONES

Dentro de los 30 días siguientes a la aprobación de las plantillas se formulará por la empresa, con intervención del comité de empresa y secciones sindicales en quien hubiesen delegado los primeros, el escalafón de todo el personal, clasificado por grupos profesionales.

El escalafón de cada grupo contendrá el personal por orden de categorías y, dentro de cada categoría, por orden de antigüedad en las mismas.

El personal que realice el trabajo correspondiente a diversas categorías recibirá una clasificación de categoría determinada en el escalafón y plantilla, que se fijará atendiendo con equidad y justicia a los cometidos que en tiempo e importancia ocupen preferentemente sus actividades.

En los escalafones constarán, como mínimo, los siguientes datos, correspondientes a cada uno de los interesados:

- a) Nombre y apellidos.
- b) Fecha de nacimiento.
- c) Fecha de ingreso.
- d) Cargo o puesto ocupado.
- e) Categoría profesional a que esté adscrito.
- f) Fecha de nombramiento o promoción a dicha categoría.
- g) Fecha en que le corresponda el próximo aumento por tiempo de servicio.

Artículo 24.

El escalafón, confeccionado con arreglo a las normas del artículo anterior, deberá darse a conocer a todo el personal, permaneciendo expuesto en sitio visible del centro o centros de trabajo, si los hubiera, durante 15 días, dentro de cuyo plazo los interesados que estimen que no se les ha incluido en la categoría y lugar que les corresponde podrán reclamar por escrito ante el comité y éste a la empresa y se sellará y fechará el duplicado de la reclamación, debiendo resolver la misma dentro de los 15 días siguientes al informe del comité.

Si la petición fuera desestimada o hubiera transcurrido el plazo marcado sin que la empresa se pronunciase sobre ella podrá el recurrente acudir, en los plazos reglamentarios, ante la Jurisdicción Laboral competente.

Todos los años, en la primera quincena del mes de DICIEMBRE, la empresa entregará al comité de empresa copia del escalafón con las variaciones sufridas en el mismo en el año anterior.

CAPITULO CUARTO

RETRIBUCIONES. PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 25.

Las retribuciones que se establecen en este convenio tienen el carácter de mínimas y por jornada completa y, por ello, son susceptibles de mejoras por parte de la empresa.

El sistema de pago para el personal afectado por este convenio es mensual, distribuyéndose la cantidad bruta total en 14 mensualidades. El día de percepción de haberes será entre los cinco primeros días de cada mes, el pago se realizará dentro de la jornada de trabajo. Si cualquier día de pago fuera sábado, domingo o festivo, se pagará el día hábil anterior.

La liquidación que pudiera corresponder a un trabajador en el momento de su cese o despido se practicará y será satisfecha el último día de prestación y servicio, incluyendo tanto los salarios devengados y no recibidos como las partes proporcionales a vacaciones y gratificaciones extraordinarias devengadas.

Artículo 26.

Las retribuciones establecidas en este convenio deberán pagarse en moneda de curso legal, en el lugar de trabajo o, previo consentimiento escrito del trabajador, mediante talón bancario u otra modalidad similar de entidad bancaria o Caja de Ahorros, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 1.170 del Código Civil. El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que exceda del 90% del total devengado, dentro de los primeros 25 días del mes.

Artículo 27.

Para el presente año 1990, y con efectos al 1 de enero, se establece que las retribuciones para cada una de las categorías profesionales, correspondientes a jornada completa (seis horas diarias), serán el resultado de aplicar el 8,5 POR CIENTO de incremento pactado a los conceptos SALARIO BASE y PLUS DE PUESTO DE TRABAJO incluidos en la Tabla Salarial que a continuación se expone. El resto de los conceptos salariales se retribuirán a tenor de los porcentajes e importes especificados en cada apartado.

SALARIO BASE

ADMINISTRACION	
Jefe de sección	72.297
Oficial de 1ª	67.000
Oficial de 2ª	60.000
Auxiliar administrativo	51.996
REDACCION	
Redactor jefe	90.000
Jefe de sección	86.856
Redactor	70.000
Redactor becario	45.000
Ayudante de redacción	61.211
PREIMPRESION	
Jefe de sección	83.145
Codificadores:	
Oficial de 3ª	51.270
Terminalistas de vídeo:	
Oficial de 1ª	70.000
Filmadores:	
Oficial de 1ª	67.462
Montadores:	
Oficial de 1ª	68.916
Oficial de 2ª	65.332
Fotomecánica:	
Oficial de 1ª	64.535
ROTATIVA	
Jefe de sección	78.130
Oficial de 1ª	69.225
Oficial de 2ª	60.844
CIERRE	
Jefe de sección	74.283
Oficial de 2ª	66.245
Oficial de 3ª	58.890

Artículo 28. PLUS PUESTO DE TRABAJO

Este concepto salarial se fija para jornada completa (seis horas diarias) en la cuantía que a continuación se detalla, estando en función de la categoría profesional y puesto desempeñado:

ADMINISTRACION	30.775
REDACCION	
Redactores	15.500
Ayudantes de redacción	7.500
COMPOSICION	
Jefe de sección	20.300
Terminalistas de vídeo	29.228
Codificadoras	26.300
Filmadores	21.841
Montadores	23.841
Fotomecánica	21.826
ROTATIVA	14.824
CIERRE	20.015

Artículo 29. ANTIGÜEDAD

Los trabajadores fijos que presten sus servicios en CANPRESA, S. A. disfrutarán de aumentos en sus haberes por años de servicio en la empresa, que consistirán en trienios del 5% calculados sobre el salario base.

Los aumentos periódicos establecidos comenzarán a devengarse a partir del día primeros del mes siguiente a aquél en que se cumplan.

Artículo 30. PLUS DE TITULACION

Los periodistas titulados que estén en posesión del carnet que les faculta para el ejercicio activo de su profesión percibirán una asignación mensual de 7.650 pesetas, que se corresponde con el denominado "Plus del artículo 48" del Estatuto de la Profesión Periodística. Igualmente percibirán este plus aquellos trabajadores con categoría de redactor que posean estudios universitarios de licenciatura y presenten el correspondiente título oficial acreditativo.

Artículo 31. PLUS DE NOCTURNIDAD

Se establece un plus en la cuantía del 25% del salario convenio para todos aquellos trabajadores que, de modo continuo o periódico, presten sus servicios en el período comprendido entre las veintidós horas y las seis horas.

En función del número de horas trabajadas en el citado período se establece la siguientes escala retributiva:

Si se trabajan más de tres horas nocturnas en la jornada se percibirá el plus por la totalidad de la misma; si menos de tres horas, pero más de una, se abonará exclusivamente el 10% del plus correspondiente, y si se trabaja menos de una hora nocturna no se percibirá el plus por este concepto.

Artículo 32. RETRIBUCION DOMINICAL Y FESTIVOS

El trabajo dominical y festivo se retribuirá de conformidad a los siguientes criterios:

- a) El trabajo dominical es un concepto variable en función de que se trabaje dicho día, siendo su cuantía para el presente año 1990 de 4.700 pesetas, y para 1991, de 4.500 pesetas, haciéndose extensivo a todos los trabajadores afectados y referidas dichas cantidades a la jornada completa (seis horas diarias).
- b) En el período anual de 30 días de vacaciones, todos los trabajadores afectados por este plus percibirán el promedio mensual de domingos trabajados durante los 90 días inmediatamente anteriores a dicho período.
- c) En cuanto se refiere a las fiestas, dada la especial característica de la Prensa, se podrán trabajar aquellas festividades que figuren en el correspondiente Calendario Laboral aprobado por la Dirección Provincial de Trabajo, pudiendo compensar el trabajo en dichas festividades con días de descanso, estableciéndose en 20 días la cuantía para cada año de vigencia de este convenio.
- d) Se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad, Año Nuevo y Viernes Santo. La observancia de las anteriores festividades se concreta en que no se publicará el periódico los días 25 de diciembre, 1 de enero y Sábado Santo.

Artículo 33. COMPLEMENTO PERSONAL

Será una cantidad variable, percibiéndola aquellos trabajadores que voluntariamente decida la empresa, según el puesto de responsabilidad, confianza, etc. que se desempeñe. Durante la vigencia del presente convenio podrá ser absorbido solamente por:

- a) Como consecuencia de ascensos de categoría.
- b) Por lo establecido en el artículo 65 clausula adicional 2ª

Artículo 33.1. MEJORA VOLUNTARIA

Será una cantidad variable, percibiéndola aquellos trabajadores que voluntariamente decida la empresa, según el puesto de responsabilidad, confianza, etc. que se desempeñe.

Se dejará de percibir cuando la empresa decida, dejando el trabajador de realizar el trabajo o la responsabilidad encomendada por la empresa.

Artículo 34. PAGA DE BENEFICIOS

Independientemente de las gratificaciones establecidas en el presente convenio, los trabajadores que realicen su actividad en CANPRESA percibirán una gratificación extraordinaria del 8% de las retribuciones percibidas durante el año anterior, a excepción del PLUS DE NOCTURNIDAD. Será prorrateada a lo largo de todos los meses y pagar extras, salvo quienes cesen de prestar sus servicios en la empresa, que la percibirán al liquidarse los devengos pertinentes.

Artículo 35. PLUS DE JEFATURA

Este concepto salarial lo percibirán todos aquellos trabajadores que, con categoría de jefe, desempeñen de forma efectiva la responsabilidad de dirigir una sección determinada. En caso de cesar en el desempeño de dicho cargo, el citado plus se dejará de percibir.

Artículo 36. HORAS EXTRAORDINARIAS

Previa obtención de la autorización pertinente, expedida por la respectiva Dirección Provincial de Trabajo, dentro de los límites señalados en el Estatuto de los Trabajadores, podrán trabajarse horas extraordinarias abonadas con el 75% de la ordinaria. Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de 18 años.

A los efectos del cálculo de la hora extraordinaria se estará a lo dispuesto en la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Retribuciones totales anuales} \times 0,75}{\text{Nº de horas trabajadas anualmente}}$$

La iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponde a la empresa, y la libre aceptación o denegación al trabajador.

La empresa comunicará por escrito al comité el número de horas extraordinarias realizadas mensualmente por cada trabajador.

Artículo 37. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias de una mensualidad cada una, que serán abonadas en los meses de julio y diciembre.

Al personal que hubiese ingresado en el transcurso del año o que cesara durante el mismo se le abonarán las pagas extraordinarias, prorrateado su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de semana o mes se computará como unidad completa.

Los trabajadores que por razón de edad se jubilaran, recibirán en concepto de gratificación extraordinaria, por una sola vez, el importe correspondiente a una mensualidad de sus haberes.

Artículo 38. VACACIONES

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar anualmente de un período de vacaciones retribuidas de 30 días naturales.

Se disfrutarán a lo largo de todo el año, y preferentemente durante los meses de JUNIO, JULIO, AGOSTO y SEPTIEMBRE. En aquellas secciones donde por necesidades de producción haya que contratar personal para cubrir las vacaciones, se disfrutarán meses completos.

En las restantes secciones del periódico donde no haya necesidad de contratar nuevos trabajadores, y los meses antes citados no sean suficientes para todos los trabajadores afectados, las vacaciones se disfrutarán en dos períodos de 15 días cada uno; es decir, 15 días en verano y otros 15 en invierno.

Estos dos períodos de vacaciones serán rotativos cada año, con el fin de que a todos los trabajadores afectados les corresponda el período vacacional en distintas fechas y puedan ser atendidas las preferencias de cada uno.

El calendario de vacaciones se fijará el último trimestre de cada año, con el fin de que cada trabajador sepa con dos meses de antelación cuando disfrutará éstas. Dicho calendario será negociado por el comité de empresa con la dirección de la misma, en virtud del que éstos hayan preparado previa consulta con los trabajadores de cada sección.

Artículo 39. CLAUSULA DE REVISION

En el supuesto de que el IPC correspondiente al año 1990 superase el SIETE POR CIENTO, se acuerda que se llevará a cabo una revisión salarial, con efectos al día 1 de enero, por el porcentaje exacto que supere aquella cifra, aplicándose éste exclusivamente a los conceptos SALARIO BASE y PLUS PUESTO DE TRABAJO en los importes establecidos para 1990.

Artículo 40. REVISION SALARIAL PARA 1991

La subida salarial pactada para 1991, con efectos al 1 de enero del mismo año, será del 8,5 POR CIENTO. Dicho porcentaje se aplicará sólo a los conceptos SALARIO BASE y PLUS PUESTO DE TRABAJO correspondientes a 1990.

Artículo 41. ROPA DE TRABAJO

El personal de aquellas secciones del periódico que, en virtud de su función laboral, necesite para el desarrollo de su trabajo ropa específica —buzo o blusa— percibirá esta indumentaria dos veces al año.

Artículo 42. TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR

El personal de Prensa podrá realizar trabajos de categoría inmediatamente superior a aquella en que esté clasificado no como ocupación habitual, sino en casos excepcionales de necesidad perentoria y corta duración, que no exceda de 90 días al año. Los trabajos de categoría superior serán realizados provisionalmente por el más antiguo de la categoría inmediatamente inferior; si éste renunciase, lo hará el inmediato en antigüedad, y así sucesivamente.

Durante el tiempo que dure esta prestación, los interesados cobrarán la remuneración asignada a la categoría desempeñada circunstancialmente, debiendo la empresa, si se prolongara por un período superior, cubrir la plaza ocupándola el que la venía desempeñando.

Artículo 43. TRABAJOS DE CATEGORIA INFERIOR

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos devanados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 44. PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA

La empresa habrá de dar correcto y leal cumplimiento a lo establecido en el decreto 2531/1970 de 22 de agosto, sobre empleo de trabajadores minusválidos, y a los que establezcan las disposiciones que se dicten para su desarrollo.

Artículo 45. JORNADA

La jornada para todo el personal contratado en la empresa y afectado por el presente convenio será de 36 horas semanales efectivas.

La empresa establecerá, previa consulta con los interesados, el sistema de libranzas, de tal modo que no se conculquen los derechos legalmente establecidos y estén atendidas, en todo momento, las publicaciones.

Artículo 46. NOCTURNIDAD

Se entenderá por turno de noche el comprendido entre las veintidós y las seis horas, y respecto a él habrán de cumplirse las disposiciones vigentes sobre el trabajo de menores.

Si la mitad o más de la jornada se realiza en período nocturno, se entenderá toda ella realizada en turno de noche.

Artículo 47. HORARIOS

La empresa, con intervención de los representantes de los trabajadores, someterá a la aprobación de la autoridad laboral de su demarcación los correspondientes horarios de trabajo de su personal, a excepción del de la redacción, coordinándolos en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento.

La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, de acuerdo con los representantes sindicales y con la aprobación de la autoridad laboral, podrá modificar el horario de trabajo establecido, poniéndolo en conocimiento de los trabajadores con 15 días de antelación. El trabajador, si se considerase perjudicado por una modificación sustancial de aquél, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Si el trabajador afectado por el cambio de horario acreditara perjuicio grave ante la correspondiente Magistratura de Trabajo, ésta podrá fijar mayor indemnización por la rescisión de contrato, dentro de los límites de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 48. ENFERMEDADES

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de la Seguridad Social y respetando las condiciones más beneficiosas que para el personal estuvieran establecidas en virtud de normas de trabajo, usos y costumbres locales o concesión voluntaria de la empresa, se reservará la plaza mientras que el trabajador enfermo esté en situación de Incapacidad Laboral Transitoria.

La vacante producida por enfermedad, si ésta se prolongase por más de 30 días, la cubrirá provisionalmente el productor más antiguo del escalafón de la categoría inferior, percibiendo la retribución correspondiente a la categoría superior desempeñada hasta que se reintegre el trabajador enfermo, volviendo en este caso el sustituto a su anterior puesto.

Si el trabajador enfermo no se reincorpora al trabajo al terminar su período de Incapacidad Laboral Transitoria pasará a situación de excedencia forzosa y su plaza se cubrirá con arreglo a las normas sobre ascensos o, en su caso, con personal ajeno a la casa.

La primera vez que el trabajador esté de baja en el año, la empresa abonará la diferencia entre las prestaciones que le abone la Seguridad Social y sus retribuciones totales. Durante la segunda baja que se produzca, esta diferencia será hasta el 75% de sus retribuciones, y si hubiera una tercera baja, el trabajador percibirá lo que estipula en estos casos la Seguridad Social.

Si se tratara de enfermedades de larga duración, el trabajador cobrará siempre el 100% de sus prestaciones.

Artículo 49. EXCEDENCIA VOLUNTARIA

La empresa concederá al personal de plantilla, que como mínimo cuente con una antigüedad de dos años a su servicio, el paso a la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años. Para acogerse a otra excedencia voluntaria deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cinco años de servicio efectivo a la empresa.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, será de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

Transcurrido el plazo de excedencia sin reingreso, el excedente perderá todos sus derechos.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto. Durante la excedencia del trabajador, su plaza será cubierta de acuerdo con lo que se consigna en los párrafos del artículo 48 para los casos de sustitución de enfermos.

Artículo 50. EXCEDENCIA FORZOSA

El personal pasará a esta situación cuando concurren algunas de las circunstancias siguientes:

a) Nombramiento para cargo público, político o sindical.
b) Designación para altos cargos de confianza de la empresa: director, gerente, secretario, administrador general y todos aquellos otros contemplados en el artículo séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo.

En los casos a) y b), la excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que le determine y, terminado este plazo, dará derecho a ocupar la misma plaza que el interesado desempeñaba al pasar a excedente, debiendo solicitar el reintegro dentro del mes siguiente.

c) Enfermedad. En este caso, el personal enfermo pasará a la situación de excedencia forzosa al término de la situación de Incapacidad Laboral Transitoria. La empresa podrá vigilar la realidad de la enfermedad y determinar si el trabajador se encuentra en condiciones de reintegrarse al trabajo, cabiendo recurso ante la Jurisdicción de Trabajo en caso de disconformidad. El tiempo de excedencia por esta causa no dará lugar a ascensos ni se computará como en activo a efectos de aumentos periódicos por años de servicio.

Las sustituciones en los casos a) y b) se realizarán de acuerdo con lo dispuesto en los dos últimos párrafos del artículo 53 para los casos de sustitución de enfermos.

Artículo 51. SERVICIO MILITAR

Todos los trabajadores que se incorporen a filas tendrán reservado su puesto de trabajo durante el período que comprende el servicio militar reglamentario y dos meses más, computándose tal tiempo a efectos de antigüedad.

Aquellos que se encuentren en esta situación y tengan una antigüedad mínima de dos años en la empresa tendrán derecho a percibir una gratificación mensual equivalente al 50% del salario convenio fijado por el presente convenio.

Los que reuniendo iguales requisitos tengan reconocidos en la cartilla de la Seguridad Social cargas familiares, percibirán por una sola vez una gratificación equivalente al total del salario convenio fijado para su categoría. Si el trabajador fijo no se reincorpora a su puesto en el plazo de dos meses señalado en el párrafo primero de este artículo, causará baja en la empresa.

Artículo 52. LICENCIAS

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo con posterioridad, podrá faltar al trabajo, con derecho al percibo de haberes, en los siguientes casos y períodos:

- Matrimonio, 15 días naturales.
- Alumbramiento de esposa o compañera, tres días naturales.
- Matrimonios de hijos o hijas, hermanos o hermanas, padre o madre, un día natural, que habrá de coincidir con la fecha de celebración de aquél.
- Por enfermedad grave de familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederán tres días naturales de permiso.
- Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y hermanos se concederán tres días de permiso, y dos días si el fallecimiento fuera de abuelos, cuñados, yernos, nueras, sobrinos y padres políticos.
- Por el traslado del domicilio habitual se concederá un día natural de permiso.
- El tiempo necesario para ser asistido por el facultativo de medicina general de la Seguridad Social, cuando la consulta no pueda ser fuera de la jornada de trabajo, se abonará previa justificación.
- Para disfrutar de los derechos educativos general y de la formación profesional se concederá el tiempo máximo de 10 días al año para concurrir a exámenes oficiales y, lógicamente, finales y demás pruebas definitivas de valoración y aptitud.

Artículo 53. GARANTÍAS SINDICALES

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- Recibir información que le remita su sindicato.
- Con el fin de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa podrá a su disposición un tablón de anuncios, que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

Artículo 54.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
- c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación a la empresa y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Artículo 55.

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del comité de empresa.

- 1.—Tener acceso a la misma información y documentación que al empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- 2.—Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz, pero sin voto.
- 3.—Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.
- 4.—La empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliados y previa conformidad, siempre, de éste.

Artículo 56.

Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas del convenio colectivo, los actos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa, que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Artículo 57.

Cualquier trabajador o sindicato que considere lesionados los derechos de libertad sindical, por actuación del empleador, podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona. Expresamente serán consideradas lesiones a la libertad sindical los actos de injerencia consistentes en fomentar la constitución de sindicatos dominados o contratados por el empleador o en sostener económicamente o en otra forma sindicatos con el mismo propósito de control.

Artículo 58.

El sindicato a que pertenezca el trabajador presuntamente lesionado, así como cualquier sindicato que ostente la condición de más representativo, podrá personarse como coadyuvante en el proceso incoado por aquél.

Artículo 59.

Si el órgano judicial entendiese probada la violación del derecho de libertad sindical decretará el cese inmediato del comportamiento antisindical, así como la reparación consiguiente de sus consecuencias ilícitas, remitiendo las actuaciones al Ministerio Fiscal, a los efectos de depuración de eventuales conductas delictivas.

Artículo 60.

El comité de empresa, como órgano colegiado representativo del conjunto de los trabajadores para la defensa de sus intereses, tendrá, además de las competencias que puedan establecerse por disposiciones de rango superior a este convenio, las siguientes:

- 1.—Recibir información trimestral sobre la marcha general, presupuesto de la programación de la producción.
- 2.—Emitir informes previos sobre:
 - a) Organización del trabajo.
 - b) Reestructuración del trabajo.
 - c) Jornadas y horarios.
 - d) Revisiones y actuaciones salariales planteadas con carácter general.
 - e) Planes de formación profesional.
 - f) Implantación o revisión de sistemas de control.
 - g) Estudios sobre tiempos, sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- 3.—Designar sus representantes en las comisiones calificadoras previstas para los concursos de ascensos, ingresos y traslados.
- 4.—Recibir información previa de las sanciones a trabajadores de la empresa y sobre índices de abastecimiento, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- 5.—Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.
- 6.—Participar en la gestión de obras sociales en beneficio de los trabajadores y sus familias.
- 7.—Vigilar el cumplimiento de las normas laborales de Seguridad social y de empleo, formulando, en su caso, las acciones legales procedentes.
- 8.—Colaborar con la empresa en el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad dentro de las condiciones adecuadas.
- 9.—Formular cuantas peticiones o sugerencias considere de interés general, trasladándolas al órgano que corresponda.
- 10.—Informar a sus representantes en cuanto directa o indirectamente afecte a las relaciones laborales.

Artículo 61.

- 1.—La elección de sus miembros, duración de su mandato, garantías para el ejercicio del cargo y régimen general de reuniones y de actuación se determinarán conforme a lo dispuesto en las normas legales al respecto.
- 2.—El comité de empresa elegirá entre sus miembros a un presidente y un secretario.
- 3.—Cada miembro del comité de empresa dispondrá de las horas mensuales establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para atender sus funciones representativas, no computándose a tal efecto las invertidas en acciones o reuniones convocadas por la dirección de la empresa.

Artículo 62.

- Los trabajadores de la empresa podrán reunirse en asamblea, de acuerdo con las normas siguientes:
- 1.—La asamblea podrá ser convocada por el comité de empresa o por un número de trabajadores no inferior al 30% de la plantilla.

2.—Las asambleas que se celebren en los locales de la empresa, en domingo o festivo, requerirán la comunicación escrita previa al Departamento de Personal, con cuarenta y ocho horas de antelación, con expresión del orden del día previsto, de la que se acusará recibo.

3.—Las asambleas a celebrar en los locales de la entidad en días laborables por razones de urgencia, requerirán, en todo caso, la previa autorización de dicho departamento, que deberá solicitarse con la máxima antelación posible, con expresión del motivo de la reunión y contenido de la misma.

4.—En lo no especificado en los números anteriores se estará a lo previsto en cada momento por la legislación vigente.

Artículo 63. NORMAS SUPLETORIAS

Cuando por razones tecnológicas, económicas u organizativas desaparezca un puesto de trabajo, el trabajador afectado que viniere desempeñándolo podrá libremente optar por la rescisión contractual, con derecho a la indemnización establecida en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, o bien pasar a ocupar otro puesto de trabajo, de inferior o superior categoría, que la empresa le asigne, siempre que ello fuere posible. Si se acordara el cambio de puesto de trabajo, la nómina del trabajador se adaptará íntegramente a los conceptos salariales del nuevo puesto, garantizándosele en todo caso igual nivel retributivo. A tal fin, si el nuevo puesto tiene asignado inferior salario, se trasladará la diferencia existente con la retribución que venía percibiendo en el puesto de procedencia al concepto Complemento Personal. De conformidad con lo establecido en el artículo 33 del convenio, este concepto será absorbible por las causas y supuesto regulados en el mismo.

Artículo 64. CLAUSULA ADICIONAL 1ª

Se establece el compromiso por parte del comité de empresa y la empresa de tener firmado el Estatuto de Redacción presentado en su día en el segundo trimestre del año 1991.

Artículo 65. CLAUSULA ADICIONAL 2ª

Los trabajadores que con categoría de redactor posean un título oficial de licenciado universitario, a la entrada en vigor del presente convenio pasarán a percibir el Plus de Titulación con efectos de vigencia 1 de enero de 1990. En caso de que el trabajador afectado tenga complemento personal el citado plus se absorberá de dicho complemento.

Artículo 66. CLAUSULA ADICIONAL 3ª

Las partes firmantes reconocen la mejora económica y social que el presente convenio establece para el colectivo de CANPRE, S. A., con respecto al año 1989.

Artículo 67. CLAUSULA ADICIONAL 4ª

El seguimiento y aplicación del presente convenio serán llevados a cabo por la comisión paritaria, que estará formada por el comité de empresa y los representantes que la empresa designe en su representación.

Artículo 68. CLAUSULA ADICIONAL 5ª

Las partes firmantes, representantes de CANPRESA y del Comité de Empresa, acuerdan que el concepto salarial denominado "CONVENIO 89", que figura en cada una de las nóminas del personal correspondiente a la anualidad de 1989 desaparezca como tal, prorrateándose su importe entre los conceptos PUESTO DE TRABAJO, COMPLEMENTO PERSONAL Y DOMINGOS, de tal forma que el importe bruto de cada nómina sea absolutamente coincidente. Se adjunta tabla salarial confeccionada a tenor de lo expresado bajo el número 1.

Establecida la nómina de cada uno de los trabajadores en los términos expuestos, ésta ha servido como base para aplicar los términos del convenio pactado para 1990 en toda su integridad.

Por tanto recoge el incremento salarial del 8,5 por ciento sobre el SALARIO BASE y el plus PUESTO DE TRABAJO. Igualmente recoge la retribución de los domingos a 4.100 pesetas y el importe del COMPLEMENTO PERSONAL, siendo su resultado la tabla salarial adjunta, bajo el número 2.

11229

RESOLUCION de 26 de diciembre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.056 la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo 703, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Gilvé, Sociedad Anónima», de Illueca (Zaragoza).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicha bota de seguridad, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la bota de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo 703, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Gilvé, Sociedad Anónima», con domicilio en Illueca (Zaragoza), polígono El Arenal, sin número, nave 7, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado B.

Segundo.—Cada calzado de seguridad de dichos modelo, grado y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas y, de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T.—Homol. 3.056.—26-12-1990.—Bota de seguridad contra riesgos mecánicos.—Clase I, grado B».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-5 de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 26 de diciembre de 1990.—El Director general, Francisco José González de Lena.