

Categoría	Pesetas
Profesional Primera (20 por 100 antigüedad)	1.721
Profesional Primera (30 por 100 antigüedad)	1.838
Profesional Primera (40 por 100 antigüedad)	1.955
Profesional Primera (50 por 100 antigüedad)	2.072
Auxiliar Laboratorio (20 por 100 antigüedad)	1.721
Auxiliar Laboratorio (30 por 100 antigüedad)	1.838
Auxiliar Laboratorio (40 por 100 antigüedad)	1.955
Auxiliar Laboratorio (50 por 100 antigüedad)	2.072
Limpiadoras (20 por 100 antigüedad)	1.626
<i>Mina</i>	
Oficiales:	
Maquinista	1.757
Conductores	1.658
Profesional Primera	1.604
Profesional Segunda	1.563
Peón	1.502

11704 RESOLUCION de 20 de abril de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Cantábrico de Prensa, Sociedad Anónima» (diario «Alerta»), número de código 9006882.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Cantábrico de Prensa, Sociedad Anónima» (diario «Alerta»), número de código 9006882, que fue suscrito con fecha 19 de febrero de 1993, de una parte, por miembros del Comité de Empresa en representación del colectivo laboral afectado y de otra por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 20 de abril de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CANTABRICO DE PRENSA, SOCIEDAD ANONIMA» (DIARIO «ALERTA») 1992, 1993 Y 1994

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y económicas entre la Empresa «Canpre, Sociedad Anónima», y el personal incluido en su ámbito de aplicación.

Art. 2.º *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.

Art. 3.º *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.

f) Los agentes comerciales o publicitarios.

g) El personal perteneciente a empresas concesionarias de servicios que tengan formalizado un contrato civil de prestación de servicios con «Canpre, Sociedad Anónima».

Art. 4.º *Ambito territorial*.—Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todos los Centros de trabajo de «Canpre, Sociedad Anónima», constituidos o que puedan constituirse.

Art. 5.º *Ambito temporal*.—La vigencia de este Convenio será de tres años, a partir del 1 de enero de 1992, hasta el 31 de diciembre de 1994, con independencia de la fecha en que sea publicado oficialmente.

Art. 6.º *Prórroga 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, aunque las tablas salariales aplicables serán las vigentes al 31 de diciembre de 1994.

Art. 7.º *Aplicación más 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.

Art. 8.º *Vinculación 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 desvirtúe el contenido de este Convenio Colectivo.

CAPITULO II

Art. 9.º La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Empresa. Las normas que la regulen deberán tener como finalidades primordiales la mejora de los procesos productivos, únicas bases sólidas para la dignificación de las relaciones laborales.

Art. 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 III

Del personal

SECCIÓN PRIMERA. DISPOSICIONES GENERALES

Art. 11. Desde el momento en que exista un trabajador que realice las funciones específicas de la definición de una categoría profesional determinada habrá de ser remunerado con la retribución que a la misma asigna este Convenio.

SECCIÓN SEGUNDA. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA

Art. 12. El personal de la Empresa sujeto a este Convenio se clasificará de la forma siguiente, según su permanencia en la misma:

A) 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.

B) Personal contratado por tiempo determinado. Se considerarán como tales a:

a) Los trabajadores contratados para la realización de obra o servicios determinados.

b) 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.

c) Los que sustituyan a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato que se pacte se especifiquen el nombre del sustituido y la causa de su sustitución.

d) 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 al 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:

1. 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.

2. El contrato de trabajo en prácticas se formalizará siempre por escrito, pudiéndose establecer un período de prueba de conformidad con el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

3. 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.

4. 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 período de prueba, si se hubiese concertado, a efectos de antigüedad.

Podrán concertar contrato de trabajo en prácticas quienes estuvieran cursando estudios universitarios 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 dieciséis años y menores de veinte 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 aquella pueda ser inferior a un cuarto ni superior a un medio de convenido 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 debidamente 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, quince días.

Art. 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.

SECCIÓN TERCERA. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA FUNCIÓN

Art. 14. *Clasificación general*.—El personal afecto a este Convenio se clasificará en los grupos siguientes:

- Personal de Redacción.
- Personal de Administración.
- Personal de Talleres.

Art. 14.1. *Redacción*:

- a) Redactor jefe.
- b) Jefe de sección.
- c) Redactor.

- d) Ayudante de Redacción.
- e) Redactor becario.

Art. 15. *Administración*:

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

Art. 16. *Talleres*:

- a) Jefe de sección.
- b) Fotomecánica (Oficiales de primera y segunda).
- c) Rotativa (Oficiales de primera y segunda).
- d) Cierre (Oficiales de segunda y tercera).

SECCIÓN CUARTA. DEFINICIONES

Art. 17. *Personal de la Sección de Redacción*.—Es el que busca, localiza, crea, redacta y elabora 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 realiza todas las funciones propias del redactor y además, 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 Sección: Comprende esta categoría el periodista o redactor que asume, bajo la dependencia directa de la dirección del periódico el mando y la responsabilidad de un sector de actividad previamente asignado por la dirección, teniendo a su cargo un número de redactores a determinar en cada caso, realizando todas las labores propias de un redactor, y además supervisando y coordinando el trabajo, la producción y la calidad de los mismos.

Redactor: Es el profesional que realiza un trabajo de tipo fundamental intelectual, de modo literario y/o gráfico, que lleva a cabo 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. Las mismas obligaciones corresponderán, en su caso, a los redactores de la rama publicitaria.

Redactor becario: Esta categoría profesional afectará a aquellos trabajadores que se encuentren realizando estudios universitarios entre segundo y quinto año de carrera. Su salario será el reflejado en las tablas anexas.

Ayudantes de Redacción: Esta categoría comprende:

a) Todo el personal que auxilia a la redacción, conectándola con el exterior, tomando crónicas de corresponsales o redactores en misiones exteriores. Asimismo confecciona las páginas secundarias del periódico que, en su caso, se le encomienden por la dirección y recoge esquelas y anuncios, atendiendo, en su caso, al público además de encargarse del archivo de documentos y fotografías.

Art. 18. *Personal de la sección de Administración*.—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 generales reconocidas por la costrumbre como propias del personal de oficina y despachos.

Jefe de sección: Comprende esta categoría el personal que asume, bajo dependencia directa de la dirección general 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 los 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 efectúan operaciones auxiliares de estadística y contabilidad o coadyuvantes de las mismas, manejo de archivos o ficheros, correspondencia sencilla y demás trabajos similares.

Auxiliares de Administración: Se consideran como tales aquellos administrativos que realizan funciones auxiliares.

Vendedores de publicidad: Es el personal adscrito al departamento de administración cuya función consiste en la captación de publicidad para la Empresa, teniendo que realizar el trabajo en la calle, principalmente.

Art. 19. Personal de la sección de Talleres.

Fotomecánica.

Oficiales de primera: 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 colorido. 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.

Oficiales de segunda: Son los que, con conocimientos aplicables a la fotografía, reproducen originales en negro.

Máquinas 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 una 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 fajas 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.

SECCIÓN QUINTA

Art. 20. Traslados.—Los traslados de personal podrán efectuarse:

- Por solicitud del interesado.
- 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 cuando 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.

SECCIÓN SEXTA. FORMACIÓN PROFESIONAL

Art. 21. Plan de Formación/Promoción.—El Plan de Formación/Promoción afectará a todos los trabajadores de la Empresa, de forma preferente a aquéllos 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 la 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.

SECCIÓN SÉPTIMA. PLANTILLAS Y ESCALAFONES

Art. 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 Profesión Periodística, 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 de la persona en 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 por 100, como mínimo, Auxiliares, 40 por 100, 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 primera, el 20 por 100, como mínimo.

Oficiales de segunda, el 30 por 100, como mínimo.

Oficiales de tercera, el 50 por 100, como máximo.

Art. 23. Escalafones.—Dentro de los treinta días siguientes al de aprobación de las plantillas se formulará por la Empresa, con intervención del Comité de Empresa y Secciones Sinciales 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:

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

Art. 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 quince 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 quince 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 IV

Retribuciones. Principios generales

Art. 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 cualquiera de los días 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 de vacaciones y gratificaciones extraordinarias devengadas.

Art. 26. Las retribuciones establecidas en este Convenio deberán pagarse en moneda de curso legal, en el lugar de trabajo o, previo consentimiento 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 por 100 del total devengado, dentro de los primeros veinticinco días del mes.

Art. 27. Con efectos al 1 de enero de 1992 se aplicará el siguiente cuadro de retribuciones:

SALARIO BASE

	Pesetas
Administración:	
Jefe de sección	85.110
Oficial de primera	78.874
Oficial de segunda	70.634
Auxiliar administrativo	61.211
Redacción:	
Redactor jefe	105.950
Jefe de sección	102.249
Redactor	82.406
Ayudante de redacción	72.059
Redactor becario	52.975
Talleres:	
Jefe de sección	87.448
Fotomecánica (Oficial de primera)	75.972
Rotativa (Oficial de primera)	81.493
Rotativa (Oficial de segunda)	71.627
Cierre (Oficial de segunda)	77.985
Cierre (Oficial de tercera)	69.327

Con efectos al 1 de enero de 1993, se aplicará el siguiente cuadro de retribuciones

SALARIO BASE

	Pesetas
Administración:	
Jefe de sección	91.068
Oficial de primera	84.395
Oficial de segunda	75.578
Auxiliar administrativo	65.496
Redacción:	
Redactor jefe	113.367
Jefe de sección	109.406
Redactor	88.174
Ayudante de redacción	77.103
Redactor becario	56.683
Talleres:	
Jefe de sección	93.569
Fotomecánica (Oficial de primera)	81.290
Rotativa (Oficial de primera)	87.198
Rotativa (Oficial de segunda)	76.641
Cierre (Oficial de segunda)	83.444
Cierre (Oficial de tercera)	74.180

Con efectos al 1 de enero de 1994, se aplicará el siguiente cuadro de retribuciones

SALARIO BASE

	Pesetas
Administración:	
Jefe de sección	97.443
Oficial de primera	90.303
Oficial de segunda	80.868

	Pesetas
Auxiliar administrativo	70.081
Redacción:	
Redactor jefe	121.303
Jefe de sección	117.064
Redactor	94.346
Ayudante de redacción	82.500
Redactor becario	60.651
Talleres:	
Jefe de sección	100.119
Fotomecánica (Oficial de primera)	86.980
Rotativa (Oficial de primera)	93.302
Rotativa (Oficial de segunda)	82.006
Cierre (Oficial de segunda)	89.285
Cierre (Oficial de tercera)	79.372

Art. 28. *Plus puesto de trabajo.*—Este concepto salarial se fija para jornada completa en la cuantía que a continuación se detalla, estando en función de la categoría profesional y puesto desempeñado:

	Pesetas
Con efectos al 1 de enero de 1992, se percibirá con arreglo a la siguiente tabla de retribuciones:	
Administración	36.228
Redacción:	
Redactores	18.246
Ayudantes de redacción	8.829
Talleres:	
Jefe de sección	23.562
Fotomecánica	25.694
Rotativa	17.451
Cierre	23.562

Con efectos al 1 de enero de 1993, se percibirá con arreglo a la siguiente tabla de retribuciones:

Administración	38.764
Redacción:	
Redactores	19.523
Ayudantes de redacción	9.447
Talleres:	
Jefe de sección	25.211
Fotomecánica	27.493
Rotativa	18.673
Cierre	25.211

Con efectos al 1 de enero de 1994, se percibirá con arreglo a la siguiente tabla de retribuciones:

Administración	41.477
Redacción:	
Redactores	20.890
Ayudantes de redacción	10.108
Talleres:	
Jefe de sección	26.976
Fotomecánica	29.418
Rotativa	19.980
Cierre	26.976

Art. 29. *Antigüedad.*—Los trabajadores que presten sus servicios en «Canpre, Sociedad Anónima», disfrutarán de aumentos en sus haberes por años de servicio en la Empresa, que consistirán en trienios del 5 por 100 calculados sobre el salario base.

Los aumentos periódicos establecidos comenzarán a devengarse a partir del día 1 del mes siguiente a aquel en que se cumplan.

Art. 30. *Plus de titulación.*—Los periodistas titulados que estén en posesión del carné 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.

Art. 31. *Plus de nocturnidad.*—Se establece un plus en la cuantía del 25 por 100 del salario base 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 siguiente 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 por 100 del plus correspondiente, y si se trabaja menos de una hora nocturna no se percibirá el plus por este concepto.

Art. 32. *Retribución 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 año 1992 de 4.500 pesetas; para el año 1993, de 4.750 pesetas y, para 1994, de 5.000 pesetas, haciéndose extensivo a todos los trabajadores afectados y referidas dichas cantidades a la jornada completa.

b) En el período anual de treinta días de vacaciones, todos los trabajadores afectados por este plus percibirán el promedio mensual de domingos trabajados durante los noventa 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 veinte días la cuantía para cada año de vigencia de este Convenio, que solamente serán disfrutados por quienes de hecho trabajen en dichas fiestas.

d) Se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad, Año Nuevo y Viernes Santo. La observancia de las anteriores festividades se concretará en que no se publicará el periódico los días 25 de diciembre, 1 de enero y Sábado Santo.

Art. 33. *Complemento personal.*—Será una cantidad variable, percibiéndola aquellos trabajadores que voluntariamente decida la Empresa, según el puesto de responsabilidad, confianza, etc., que desempeñe. Este complemento será absorbido por el presente Convenio o como consecuencia de ascensos de categoría.

Art. 34. *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.

Art. 35. *Paga de beneficios.*—Independientemente de las gratificaciones establecidas en el presente Convenio, los trabajadores que realicen su actividad en «Canpre, Sociedad Anónima», percibirán una gratificación extraordinaria del 8 por 100 de las retribuciones percibidas durante el año anterior, a excepción del plus de nocturnidad. Será prorrateada a lo largo de todos los meses y pagas extras.

Art. 36. *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.

Art. 37. *Horas extraordinarias.*—Previo 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 por 100 de la ordinaria. Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años.

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

$$\frac{\text{Retribuciones totales anuales}}{\text{Número de horas trabajadas anualmente}} \times 1,75$$

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

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. A los efectos de cómputo, se liquidarán por semestres y no, como es regla habitual en otras empresas, tomando como referencia el año natural.

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. Se liquidarán tomando en cuenta lo dispuesto en el párrafo anterior.

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.

Art. 38. *Vacaciones.*—Todo el personal tendrá derecho a disfrutar anualmente de un período de vacaciones retribuidas de treinta días naturales.

Se disfrutarán a lo largo de todo el año, y preferentemente durante los meses de 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 quince días cada uno; es decir, quince días en verano y otros quince 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.

Art. 39. *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 esa indumentaria dos veces al año.

Art. 40. *Trabajos de categoría 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 noventa 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.

Art. 41. *Trabajos de categoría 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, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 42. *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 los trabajadores minusválidos, y a lo que establezcan las disposiciones que se dicten para su desarrollo.

Art. 43. *Jornada.*—La jornada para todo el personal contratado en la Empresa y afectado por el presente Convenio será de treinta y seis 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.

Art. 44. *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.

Art. 45. *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 quince días de antelación. El trabajador, si se considerase perjudicado por una modificación sustancial de aquél, tendrá derecho a las indem-

nizaciones 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.

Art. 46. 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 treinta 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 por 100 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 por 100 de sus prestaciones.

Art. 47. 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 disfrutar de este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán 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.

Art. 48. 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 Contratos 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.

Art. 49. Servicio militar.—Todos los trabajadores que se incorporen a filas o realicen la prestación social sustitutoria tendrán reservado su puesto de trabajo durante el período que comprende el servicio militar o la prestación reglamentaria 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 por 100 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.

Art. 50. 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:

- a) Matrimonio, quince días naturales.
- b) Alumbramiento de esposa o compañera, tres días naturales.
- c) Matrimonio de hijos o hijas, hermanos o hermanas, padre o madre, un día natural, que habrá de coincidir con la fecha de celebración de aquél.
- d) Por enfermedad grave de familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederán tres días naturales de permiso.
- e) 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.
- f) Por el traslado del domicilio habitual se concederá un día natural de permiso.
- g) 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.
- h) Para disfrutar de los derechos educativos general y de la formación profesional se concederá el tiempo máximo de diez días al año para concurrir a exámenes oficiales y, lógicamente, finales y demás pruebas definitivas de valoración y aptitud.

Art. 51. Garantías sindicales.—Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la Empresa o Centro de trabajo:

- a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- b) 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.
- c) Recibir información que le remita su sindicato.
- d) 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 pondrá 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.
- e) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

Art. 52. 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.

Art. 53. 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 la 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 afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

Art. 54. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas del Convenio Colectivo, los pactos 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.

Art. 55. 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 sindicados con el mismo propósito de control.

Art. 56. 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.

Art. 57. 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.

Art. 58. 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) Revisión 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 abstencionismo, 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 representados en cuanto directa o indirectamente afecte a las relaciones laborales.

Art. 59. 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.

Art. 60. 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 por 100 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.

Art. 61. *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.

Art. 62. *Cláusula adicional primera.*—Las partes firmantes reconocen la mejora económica y social que el presente Convenio establece para el colectivo de «Canpre, Sociedad Anónima», con respecto a los años 1992, 1993 y 1994.

Art. 63. *Cláusula adicional segunda.*—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.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

11705 RESOLUCION de 30 de marzo de 1993, de la Oficina Española de Patentes y Marcas, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 516/1984, promovido por «System-Technik, Sociedad Anónima».

En el recurso contencioso-administrativo número 516/1984, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «System-Technik, Sociedad Anónima», contra Resolución del Registro de la Propiedad Industrial de 1 de marzo de 1983, se ha dictado, con fecha 23 de noviembre de 1990, por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto, debemos declarar y declaramos ser ajustada a derecho la Resolución del Registro de la Propiedad Industrial recurrida; sin hacer pronunciamiento de las costas procesales.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 30 de marzo de 1993.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general de la Oficina Española de Patentes y Marcas.