

- g) Procedimiento para la reforma de sus Estatutos.
 - h) Régimen de disolución.
3. Inscripción en el Registro público correspondiente.

Artículo 114.

El reconocimiento por la Federación Española de Baloncesto de las asociaciones de árbitros previstas en el artículo anterior requerirá el cumplimiento de las siguientes condiciones:

1. Cumplimiento de los requisitos legales.
2. Acuerdo de la Comisión Delegada de la Federación Española de Baloncesto formalizando el reconocimiento e integración de las asociaciones de árbitros. Procederá tal reconocimiento si sus Estatutos sociales incluyen los siguientes extremos:
 - a) Denominación y objeto social.
 - b) Domicilio.
 - c) Órganos de gobierno y de representación y régimen de elección, que deberá ajustarse a principios democráticos.
 - d) Requisitos y procedimiento de adquisición y pérdida de la condición de socio, así como derechos y deberes de los mismos.
 - e) Régimen disciplinario para sus asociados.
 - f) Régimen de gestión patrimonial y económico-financiero.
 - g) Procedimiento para la reforma de sus Estatutos.
 - h) Régimen de disolución.
3. Inscripción en el Registro público correspondiente.»

22562 RESOLUCIÓN de 16 de septiembre de 1998, de la Dirección General de Enseñanza Superior e Investigación Científica, por la que se concede subvención para la realización de una Acción de Política Científica en el marco del Programa Sectorial de Promoción General del Conocimiento.

Por Resolución de la Secretaría de Estado de Universidades, Investigación y Desarrollo de 5 de noviembre de 1997 («Boletín Oficial del Estado» del 15), se convocaba la presentación de solicitudes para ayudas y subvenciones a proyectos de investigación y otras acciones con cargo al Programa Sectorial de Promoción General del Conocimiento.

En uso de las atribuciones conferidas por la misma, he acordado la concesión de la ayuda relacionada en el anexo por un importe total de 2.400.000 pesetas.

La cuantía de la misma se abonará con cargo al crédito 18.07.782 del Programa 541 A de los Presupuestos Generales del Estado para 1998.

La justificación y seguimiento de la acción subvencionada se ajustará a lo dispuesto en los puntos 7 y 8 de la resolución de convocatoria.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, conforme a lo establecido en el artículo 66 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la fecha de su notificación, que establece el artículo 58.1 de la Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, previa comunicación a que se refiere el artículo 110.3 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, según dispone la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa en su artículo 57.2.f).

Madrid, 16 de septiembre de 1998.—El Director general, Tomás García-Cuenca Ariati.

Ilma. Sra. Subdirectora general de Formación, Perfeccionamiento y Movilidad de Personal Investigador.

ANEXO

Universidad Nacional de Educación a Distancia

Referencia	Centro	Investigador responsable	Título	Subvención concedida
APC1998-0116	Departamento Física Fundamental.	Antoranz Callejo, José Carlos.	Bombas pulsátiles versus bombas de rodillos y su incidencia en la protección miocárdica.	2.400.000

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

22563 RESOLUCIÓN de 27 de agosto de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Monte Cañaverál».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Monte Cañaverál, Sociedad Limitada» (código de Convenio número 9011902), que fue suscrito con fecha 9 de julio de 1998, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los miembros del Comité de Empresa en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 resuelve:

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, 27 de agosto de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «MONTE CAÑAVERAL, SOCIEDAD LIMITADA»

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los centros de trabajo que posee y que pueda crear la empresa «Monte Cañaverál, Sociedad Limitada».

Artículo 2. Ámbito personal.

Se registrarán por el presente Convenio todo el personal laboral de la empresa «Monte Cañaverál, Sociedad Limitada», con independencia de sus funciones.

Se excluyen expresamente:

- a) Los miembros del Consejo de Administración de la sociedad.
- b) Los profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- c) Los corresponsales o colaboradores que tengan formalizado un contrato civil, independientemente de que sus servicios los presten en las instalaciones de la empresa y de forma continuada.
- d) Los colaboradores a la pieza, independientemente de que mantengan una relación continuada.
- e) Los agentes comerciales o publicitarios cuya relación con la empresa se encuentre sometida a la Ley del Contrato de Agencia.
- f) El personal de alta dirección contemplado en el artículo 2.1 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

g) El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato de prestación de servicios con «Monte Cañaverál, Sociedad Limitada», aunque su trabajo se desarrolle únicamente y de forma continua en las dependencias de la misma.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

Las normas del presente Convenio afectarán a todas las actividades desarrolladas por la empresa «Monte Cañaverál, Sociedad Limitada», de acuerdo con su objeto social.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor con carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 1998, con una vigencia de tres años, teniendo su terminación el día 31 de diciembre del 2000.

Artículo 5. *Prórroga.*

Al cumplir la vigencia del presente Convenio, de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes, con al menos dos meses de antelación, se entenderá prorrogado el mismo de acuerdo con el apartado segundo del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Si el presente Convenio se prorroga tácitamente a su vencimiento, se procederá a la subida del IPC correspondiente a cada año de prórroga.

Artículo 6. *Denuncia.*

La denuncia del Convenio, que se menciona en el artículo 5, se deberá realizar por escrito en el plazo que en el mismo se determina y de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Si las deliberaciones del futuro Convenio se prolongaran más allá del 31 de diciembre del 2000, se entenderá prorrogado este Convenio provisionalmente hasta el final de la negociación.

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Se creará una Comisión Paritaria compuesta de seis miembros, tres representantes de la empresa y otros tres de los trabajadores, teniendo como funciones fundamentales:

- 1.ª La interpretación y vigilancia de la aplicación del contenido del presente Convenio.
- 2.ª El conocimiento de los conflictos que se susciten a los fines de audiencia, estudio y resolución.
- 3.ª Las que se atribuyan expresamente en el presente Convenio Colectivo.

En caso de disconformidad de los miembros de la Comisión en el ejercicio de las funciones asignadas, ambas partes designarán de mutuo acuerdo un árbitro.

CAPÍTULO II

La organización del trabajo

Artículo 8. *Principio general.*

La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, quien se obliga a ejercerla de tal forma que mediante ello se obtengan las finalidades propuestas, con la colaboración del personal.

El Comité de Empresa tiene atribuidas las competencias desarrolladas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. *Definición de funciones por categorías y asignación de trabajos.*

Se entiende por función a efectos del presente Convenio la tarea propia de todo el trabajador destinado a las publicaciones de «Monte Cañaverál, Sociedad Limitada», en cualquiera de sus áreas o secciones.

Artículo 10. *Formación profesional.*

La empresa velará, de una forma continuada, por la actualización de conocimientos por parte del personal. En consecuencia, los trabajadores tendrán derecho, siempre que la citada formación sea adecuada a su puesto de trabajo, a:

- a) Adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- b) Disfrutar del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

Las solicitudes de estos cursos se notificarán a la empresa con una antelación de quince días, resolviendo ésta en el plazo más breve posible.

Para ejercitar cualquiera de estos derechos será requisito indispensable que el interesado justifique previamente la concurrencia de las circunstancias que confieren el derecho invocado.

Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, la representación de los trabajadores participará en la elaboración y desarrollo de los planes de formación de la empresa.

Artículo 11. *Modificaciones tecnológicas.*

Cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías que pueda modificar las condiciones de trabajo de las distintas profesiones, debe ser informado, de su introducción, a los representantes de los trabajadores.

En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas, la Dirección de la empresa ofrecerá a los trabajadores que lo ocupaban un curso de formación por el tiempo indispensable para su adaptación a las nuevas tecnologías.

Artículo 12. *Ingresos, promociones, ascensos.*

Las vacantes y puestos de nueva creación, hasta Jefe de Sección o similar, se cubrirán preferentemente con personal de plantilla mediante ascenso de categoría profesional, previo aviso de la empresa con una antelación mínima de quince días.

Cuando la Dirección trate de cubrir un puesto de trabajo mediante ascenso de su personal, tendrán preferencia para el mismo los trabajadores que hayan realizado el plan de perfeccionamiento y que cuenten con la antigüedad posteriormente señalada. En caso de darse dichos requisitos entre más de un trabajador, tendrá preferencia el de más antigüedad en la empresa.

Formas de promoción interna:

1. Promoción dentro de la misma función y departamento.—Cualquier trabajador con más de dos años de permanencia en su categoría profesional y mismo puesto de trabajo que desee completar sus conocimientos con vistas a un posible ascenso de categoría hasta Jefe de Sección o similar, lo comunicará a la Dirección de la empresa a través del Director de su publicación, Jefe de Informática o Director financiero-administrativo, para que la misma elabore un plan de perfeccionamiento y prácticas en la categoría superior a la del interesado. Este período de prácticas se compatibilizará con su trabajo habitual y tendrá una duración máxima de seis meses, no considerándose el mismo como realización de trabajos de categoría superior y, por consiguiente, sin derecho a la retribución que la misma tenga.

La Dirección, en función del número de solicitudes, adaptará los períodos para que no coincidan dos o más trabajadores realizando dicho plan de perfeccionamiento.

2. Promoción por cambio de función o departamento.—Cualquier trabajador con más de tres años de antigüedad en su puesto de trabajo que desee cambiar de grupo profesional deberá comunicarlo por escrito a la Dirección de la empresa, detallando el puesto al que desea acceder y el nivel de formación y conocimientos que posee. La Dirección de la empresa, con el informe de los delegados de personal, evaluará si el candidato tiene los conocimientos y titulación mínima requerida para el nuevo puesto. En caso positivo, su petición se tendrá en cuenta para la cobertura de vacantes o nuevas plazas.

3. Ascensos.—Se establece un mecanismo de ascenso en las siguientes categorías:

- a) Los Ayudantes de Redacción con título de grado superior que cumplan un año en esta categoría, pasarán automáticamente a Redactor C.
- b) Los Redactores C que cumplan tres años en esta categoría, pasarán automáticamente a Redactor B.
- c) Los Auxiliares administrativos que cumplan tres años en esta categoría, pasarán automáticamente a Oficial 2.ª administrativo.

Artículo 13. *Plantilla.*

Es intención de la empresa mantener la plantilla, no procediendo a extinciones objetivas ni a contrataciones sustitutorias de trabajadores que no vinieran justificadas por las exigencias de futuro, dándose prioridad, en todo caso, a vías negociadas y voluntarias de extinción.

La empresa confeccionará la plantilla de forma homogénea por cada área de trabajo.

No obstante lo anterior, la empresa podrá modificar la estructura de cada área para adecuar los recursos humanos a las necesidades de sus publicaciones.

Cuando esta modificación sea con carácter definitivo o suponga un cambio sustancial en sus condiciones de trabajo, se llegará al acuerdo previo con los trabajadores afectados.

Los puestos de trabajo que se cubran con contrataciones temporales no podrán superar el 18 por 100 de la plantilla. Para trabajos puntuales, el personal que preste servicios a través de empresas de trabajo temporal (ETT), no excederá del 10 por 100 de la plantilla.

Artículo 14. *Contratación y período de prueba.*

Toda persona que sea admitida para trabajar en «Monte Cañaverl, Sociedad Limitada», formalizará su contrato por escrito donde se recojan los requisitos legales exigibles.

Los ingresos que se produzcan se considerarán realizados a título de prueba y estará de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Tres meses de prueba para los Técnicos titulados.
- b) Dos meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, cuyo período será únicamente de quince días.

El período de prueba quedará suspendido en caso de enfermedad o accidente del trabajador o por la incorporación de éste al servicio militar.

Artículo 15. *Movilidad geográfica.*

Cuando por necesidades económicas, técnicas, organizativas o de producción debidamente justificadas, la empresa pretenda el traslado de uno o varios trabajadores, éste se realizará siempre de mutuo acuerdo entre ambas partes.

Las vacantes o puestos de nueva creación que se pudieran producir se cubrirán de acuerdo con el artículo 12 del presente Convenio.

Las condiciones del traslado se ajustarán a lo pactado por escrito entre ambas partes sin perjuicio de las reconocidas legalmente.

Artículo 16. *Trabajos de categoría superior.*

La realización de funciones de superior categoría se regirá por lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Todo trabajador que realice durante más de treinta días consecutivos trabajos de categoría superior recibirá, desde el primer día y durante el tiempo que los realice, el salario correspondiente al de la categoría del sustituido.

Artículo 17. *Rescisión de contrato.*

Todo trabajador que decida rescindir su relación laboral con la empresa deberá comunicarlo por escrito con quince días de antelación.

CAPÍTULO III

Clasificación por funciones y categorías

Artículo 18. *Clasificación por áreas de actividad.*

El personal de plantilla de «Monte Cañaverl, Sociedad Limitada», se divide, a efectos de clasificación, por áreas de actividad de la siguiente forma:

- a) Personal de Redacción.
- b) Personal de Gestión.
- c) Personal de Informática.

Artículo 19. *Definición de tareas por área de actividad.*

a) Redacción: Es el personal que, a las órdenes del Director y de acuerdo con las normas y la organización del trabajo que la empresa esta-

blece y de acuerdo con el mismo, crea, selecciona, prepara, redacta, edita o confecciona la información —de modo literario o gráfico, de documentación y archivo o de diseño y maquetación— precisa para la edición del medio informativo al cual se encuentra destinado.

b) Gestión (Administración, Servicios Generales, Marketing y Distribución): Es el personal que, a las órdenes de la Dirección y con los conocimientos precisos, realiza habitualmente las funciones de oficina y despacho, control administrativo, mantenimiento, servicios generales, servicios publicitarios, promocionales y de distribución de la empresa.

c) Informática: Son los trabajadores que, a las órdenes del Jefe de Sistemas Informáticos y de acuerdo a las normas y organización que la empresa ha establecido, crea, mantiene y prepara las tareas de la rama informática o electrónica con dedicación a las mismas.

Artículo 20. *Clasificación por categorías.*

a) Personal de Redacción:

- a. 1) Redactor Jefe.
- a. 2) Jefe de Sección.
- a. 3) Redactor A.
- a. 4) Redactor B.
- a. 5) Redactor C.
- a. 6) Operador informático de Diseño y Redacción.
- a. 7) Ayudante de Redacción.
- a. 8) Secretaria de Redacción.
- a. 9) Jefe de Preimpresión.
- a.10) Montador.

b) Personal de Gestión:

- b. 1) Jefe de Sección.
- b. 2) Jefe de Negociado.
- b. 3) Secretaria.
- b. 4) Oficial 1.^a
- b. 5) Oficial 2.^a
- b. 6) Operario de Mantenimiento.
- b. 7) Auxiliar.
- b. 8) Promotor.
- b. 9) Ordenanza cobrador.
- b.10) Ordenanza.
- b.11) Chófer.

c) Personal de Informática:

- c.1) Jefe de Sistemas Informáticos.
- c.2) Programador.
- c.3) Técnico de Mantenimiento.

CAPÍTULO IV

Jornada laboral, horario de trabajo, vacaciones, permisos e incidencias especiales

Artículo 21. *Jornada laboral.*

La jornada laboral de todo el personal de «Monte Cañaverl, Sociedad Limitada», será de treinta y cinco horas semanales.

Artículo 22. *Horario de trabajo.*

El horario de trabajo se realizará de la siguiente forma:

Gestión (Administración, Servicios Generales, Marketing y Distribución).—Treinta y cinco horas semanales, de lunes a viernes, que se desempeñarán en un horario comprendido entre las nueve y las dieciocho horas.

Horario básico: Siete horas continuadas, de nueve a diecisiete horas, con un descanso de una hora para comer, a realizar entre las catorce y las quince horas.

Turno de guardia (una persona por sección): Siete horas en jornada partida, de nueve a catorce horas y de dieciséis a dieciocho horas. Dicho turno se realizará de forma alternativa por períodos semanales entre los empleados de la sección.

Prevía autorización, entrada flexible de hasta treinta minutos a recuperar en el día.

Jornada de verano: Se establece la jornada de verano del 15 de junio al 15 de septiembre, en horario continuo de ocho a quince horas.

El personal de este área con la categoría laboral de Ordenanza realizará su horario en dos turnos de jornada continua, turnándose en la realización de los mismos:

- Primer turno, de ocho a quince horas.
- Segundo turno, de quince a veintidós horas.

Informática.—La jornada de treinta y cinco horas semanales se distribuirá en dos turnos de siete horas diarias:

- Primer turno, de diez a diecisiete horas.
- Segundo turno, de diecisiete a veinticuatro horas.

Redacción.—La jornada de treinta y cinco horas semanales se distribuye de la siguiente forma:

Prensa diaria: Treinta y cinco horas semanales, de domingo a viernes, a razón de siete horas diarias, en un horario de referencia de diez treinta a diecinueve treinta horas, con dos horas para comer entre las catorce treinta y las dieciséis treinta horas.

Prensa no diaria: Treinta y cinco horas semanales, de lunes a viernes, a razón de siete horas diarias, en un horario de referencia de diez treinta a diecinueve treinta horas, con dos horas para comer entre las catorce treinta y las dieciséis treinta horas.

No obstante lo anterior, todos los trabajadores de «Monte Cañaveral, Sociedad Limitada», tendrán derecho a un descanso semanal de dos días, por lo que sólo trabajarán cinco días a la semana.

Todo trabajador que venga a cumplir su jornada en domingo tendrá derecho a la percepción del plus de domingo.

Al no permitir la naturaleza de la profesión periodística determinar un horario rígido de trabajo, cada miembro de la Redacción tendrá asignado un horario básico, que es aquel en el que normalmente presta sus servicios.

Los Redactores que tengan reconocida la libre disposición, además de los cometidos que tienen asignados, estarán a disposición de la Dirección para cubrir necesidades informativas de carácter eventual y extraordinario, sin que en ningún caso esto suponga un aumento de su jornada laboral.

Sin perjuicio de la existencia de los horarios básicos para el personal de Redacción y de su normal cumplimiento, el trabajo de los periodistas se considera a tarea, con lo cual, una vez cumplida ésta quedará cumplida la jornada.

Artículo 23. *Vacaciones.*

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones, no sustituibles por compensación económica, entre los meses de junio a septiembre.

El establecimiento de los turnos convenidos para el disfrute de las vacaciones estivales se hará público en cada departamento con al menos sesenta días naturales de antelación.

Artículo 24. *Descansos.*

Compensación de festivos trabajados: El personal que se vea obligado a efectuar trabajos en sábado o en días festivos será compensado con dos días laborables por cada sábado o festivo trabajado. Estos días de descanso se disfrutarán dentro del trimestre correspondiente.

Los anteriores descansos deberán disfrutarse dentro del año natural que corresponda, no pudiendo ser compensados en metálico.

Artículo 25. *Permisos.*

El trabajador, avisando con antelación y justificando posteriormente los motivos, tendrá derecho a licencia y permiso retribuido en los siguientes supuestos:

- Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.
- Cinco días en caso de fallecimiento o enfermedad grave de padres, hijos y parientes hasta segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Tres días al año en caso de traslado de domicilio habitual.

Cuatro días naturales en caso de nacimiento de hijo, aunque éste tenga lugar fuera de la residencia del trabajador.

Dos días al año para asuntos propios, previa comunicación con cuarenta y ocho horas de antelación.

Los días 24 y 31 de diciembre.

En todo lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto, en materia de permisos y licencias, en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. *Excedencias.*

Los trabajadores de «Monte Cañaveral, Sociedad Limitada», disfrutarán del derecho a la excedencia de acuerdo con lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, se reconoce el derecho de excedencia voluntaria, para fines de formación profesional, que no tenga carácter retributivo. Para poder acceder a esta modalidad deberá contarse con una antigüedad de un año. La duración de esta excedencia no será menor a dos meses ni superior a un año. Una vez finalizada, el trabajador podrá, según su voluntad, incorporarse a su puesto de trabajo, teniendo la empresa un margen de sesenta días desde la solicitud de reincorporación para proporcionarle un puesto de trabajo acorde con su categoría. Esta excedencia no se podrá disfrutar nuevamente hasta pasados dos años desde que finalizó la anterior.

Artículo 27. *Servicio militar.*

Los trabajadores, durante el tiempo de servicio militar o de prestación social sustitutoria, aunque la efectúen como voluntarios, causarán baja temporal en la empresa, teniendo reservados sus puestos de trabajo durante el período que comprenda este servicio y dos meses más.

Aquellos que se encuentren en esa situación y tengan una antigüedad mínima en la empresa de dos años tendrán derecho a percibir una gratificación mensual equivalente al 100 por 100 de su salario base.

CAPÍTULO V

Retribuciones económicas

Artículo 28. *Retribuciones.*

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, y corresponden a la jornada normal fijada en el presente Convenio. No formarán parte del salario, en su caso, las indemnizaciones o compensaciones de carácter no salarial.

Artículo 29. *Estructura y definición de los conceptos salariales.*

a.1) Salario base.—Forma parte de todos los salarios y su cuantía por categorías se halla definida en la tabla salarial anexa a este Convenio.

a.2) Plus Convenio.—Forma parte de todos los salarios y su cuantía por categorías laborales está definida en la tabla anexa al presente Convenio.

a.3) Plus de titularidad.—Este plus corresponde a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa de 1977. Tendrán derecho a percibir este concepto salarial los trabajadores/as que estén en posesión de un título de Grado Superior. Su cuantía será de 10.113 pesetas.

a.4) Plus de libre disposición.—Siendo de aplicación a aquellos trabajadores que tengan asignado dicho régimen. La cuantía se determina en la tabla anexa.

a.5) Plus de transporte.—Este plus forma parte del salario de todo trabajador/a y su cuantía es de 6.769 pesetas.

a.6) Plus de antigüedad.—Los trienios serán la base del cómputo de este concepto, cuya cuantía será el equivalente al 7 por 100 del salario base de cada trabajador.

a.7) Plus de nocturnidad.—Lo percibirán aquellos trabajadores que realicen su labor entre las diez horas de la noche y las seis de la mañana, salvo que su salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno, por su propia naturaleza.

Este plus se regirá de acuerdo a la siguiente escala:

Por una hora trabajada: 5.848 pesetas.

Por dos horas trabajadas: 12.792 pesetas.

Por tres o más horas trabajada: 28.628 pesetas.

a.8) Plus de domingo.—Lo percibirán todos aquellos trabajadores que trabajen en domingo. Su cuantía será de 17.000 pesetas por domingo trabajado. Esta cantidad se incrementará cada año según el IPC.

a.9) Plus personal.—Complemento personal consistente en la diferencia entre la suma del salario base y los complementos salariales fijados en las tablas anexas a este Convenio para cada categoría y el salario real que el trabajador perciba.

b) Gratificaciones extraordinarias: A todo el personal de «Monte Cañaver, Sociedad Limitada», se le abonará, como parte del salario real, las gratificaciones reglamentarias con vencimiento superior al mes, que se harán efectivas en los meses de junio y diciembre, a razón de una mensualidad de salario cada una de ellas.

Además de las anteriores, todos los trabajadores de «Monte Cañaver, Sociedad Limitada», recibirán una tercera paga extraordinaria, denominada de beneficios, que consistirá en el abono de una mensualidad de acuerdo con la retribución del año en curso, proporcional al período de permanencia en alta en plantilla durante el año natural anterior a su percepción.

c) Horas extraordinarias: La prestación de horas extraordinarias, dentro de los límites que señala el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, será de aceptación voluntaria por parte del trabajador.

Se abonarán con un incremento del 75 por 100 sobre el salario correspondiente a una hora ordinaria de trabajo y del 100 por 100 si se realizan en horario nocturno (a partir de las veintidós horas).

d) Incapacidad temporal: Durante la situación de incapacidad temporal y mientras el trabajador esté en dicha situación, cualquiera que sean las contingencias que de ésta se derive, la empresa abonará la diferencia entre lo que perciba en tal situación y el 100 por 100 de su salario.

Artículo 30. *Mejora económica.*

Durante el primer año de vigencia del presente Convenio Colectivo no se procederá a ninguna revisión económica, siendo de aplicación las tablas anexas con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1998.

Para 1999 se establece una subida del IPC previsto más un 1 por 100 adicional. Si el IPC previsto es inferior al IPC real se revisará hasta éste último, abonándose en el primer trimestre del año siguiente. Al mismo tiempo se establece un plus del 2 por 100 del salario bruto de cada trabajador, en el caso de que la empresa obtenga beneficios en el ejercicio.

Para el 2000 se establece la misma mejora económica que la establecida para 1999.

Las subidas salariales se distribuirán a partes iguales (50 por 100), entre el salario base y el resto de los conceptos.

Artículo 31. *Pagas extraordinarias de antigüedad.*

Se establecen las compensaciones por las pagas extraordinarias de antigüedad, en función de los años de permanencia en la empresa:

Quince años: Regalo.

Veinte años: Una mensualidad de salario real, más un regalo.

Treinta años: Dos mensualidades de salario real, más un regalo.

CAPÍTULO VI

Otros acuerdos

Artículo 32. *Revisiones médicas.*

Anualmente, los trabajadores dispondrán de una revisión médica a cargo de la empresa. Las revisiones se realizarán por los servicios que cuente la mutua patronal que haya contratado la empresa en cada momento. Los resultados deberán ser privados, no pudiendo desvelarse por la empresa su contenido.

Artículo 33. *Seguro de vida.*

Con independencia de la cobertura de los riesgos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que, con carácter obligatorio, se han de contratar con la Seguridad Social, la Dirección establecerá un seguro de vida colectivo que se aplicará a todo el personal y se basará en los siguientes supuestos:

5.000.000 de pesetas para el supuesto de fallecimiento por enfermedad.

Por accidente, incluyendo el de circulación.

Por invalidez absoluta y permanente.

Artículo 34. *Garantía ad personam.*

Se respetarán, de manera individual, las condiciones económicas más beneficiosas que se venían disfrutando con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 35. *Garantías procesales.*

Los gastos y costas de enjuiciamiento serán a cargo de la empresa, en los casos en que la detención o el procesamiento se produzcan como consecuencia de los trabajos periodísticos encomendados por la empresa.

Las indemnizaciones a cuyo pago puedan ser condenados los trabajadores como consecuencia de los trabajos periodísticos encargados y/o publicados también serán satisfechas por la empresa. Los servicios jurídicos serán facilitados por la empresa.

Si finalizado el contrato de trabajo, el empleado tuviera pendientes los citados gastos procesales, la empresa correrá igualmente con los mismos.

Las garantías de este artículo no serán aplicables cuando el trabajador afectado no compareciera injustificadamente a alguna citación judicial o no facilitase el material e información necesarios para su defensa.

Artículo 36. *Material fotográfico.*

La empresa proporcionará a los Redactores gráficos el equipo necesario para el desarrollo de su trabajo profesional. Mientras la empresa no facilite el equipo fotográfico necesario, ésta abonará a dichos Redactores, por concepto de «desgaste de material propio», la cantidad de 25.000 pesetas al mes.

Artículo 37. *Kilometraje.*

Si con carácter excepcional el trabajador tuviera que utilizar vehículo propio, la empresa pagará a razón de 30 ptas./km.

CAPÍTULO VII

Garantías sindicales

Artículo 38. *Derecho de representación colectiva.*

De conformidad con los artículos 4 y 61 del Estatuto de los Trabajadores, el personal de «Monte Cañaver, Sociedad Limitada», en consideración al número de componentes de su plantilla, tiene derecho a la constitución de un Comité de Empresa formado por los representantes de los trabajadores, tanto en su conjunto como individualmente, para ser representados en sus negociaciones con la empresa.

Artículo 39. *Elección y mandato del Comité de Empresa.*

Para la elección del Comité de Empresa se atenderá a lo dispuesto en los artículos 63 y consecutivos del Estatuto de los Trabajadores.

Para cubrir las vacantes del Comité de Empresa se atenderá a lo especificado en el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40. *Competencias del Comité de Empresa.*

Se reconocen las competencias establecidas en el artículo 64 y en las condiciones del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores. La empresa informará con carácter previo al Comité sobre cualquier tipo de sanción o despido como consecuencia de faltas graves o muy graves que se produzcan sobre cualquier trabajador.

Artículo 41. *Reserva horaria.*

Los miembros del Comité de Empresa, así como los Secretarios de las secciones sindicales, disponen de veinte horas mensuales para asuntos sindicales, que serán retribuidas como trabajadas. Estas horas podrán acumularse en uno o en varios miembros del Comité.

Las horas que utilice la Comisión Deliberadora del Convenio y aquellas que se empleen en reuniones con la empresa de interés común estarán libres de este cómputo y se considerarán como trabajadas.

Madrid, 9 de julio de 1998.

Tabla salarial de «Monte Cañaverál, Sociedad Limitada», 1998

Estas cifras son las correspondientes a los mínimos de cada categoría y se complementarían con el plus de personal en cada caso.

Categoría	Sueldo base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Plus titularidad — Pesetas	Libre disposición — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Total bruto mes — Pesetas	Total bruto año — Pesetas
Redacción:							
Redactor Jefe	141.391	261.662	10.113	13.398	6.769	433.333	6.500.000
J. Sección	129.484	175.076	10.113	11.891	6.769	333.333	5.000.000
Redactor A	113.376	126.461	10.113	9.947	6.769	266.666	4.000.000
Redactor B	113.376	59.795	10.113	9.947	6.769	200.000	3.000.000
Redactor C	113.376	6.462	10.113	9.947	6.769	146.667	2.200.000
Operadores informáticos de Diseño y Redacción	113.376	17.662	10.113	9.947	6.769	157.867	2.368.005
Ayudante de Redacción	95.021	11.543	—	—	6.769	113.333	1.700.000
Jefe de Preimpresión	113.376	175.538	—	—	6.769	295.683	4.435.245
Montador	86.707	126.598	—	—	6.769	220.074	3.301.110
Secretarías	95.021	56.077	—	—	6.769	157.867	2.368.005
Gestión:							
Jefe de Sección	113.376	175.538	—	—	6.769	295.683	4.435.245
Jefe de Negociado	103.981	140.131	—	—	6.769	250.881	3.763.215
Oficial 1. ^a	95.021	94.478	—	—	6.769	196.268	2.944.020
Secretarías	95.021	56.077	—	—	6.769	157.867	2.368.005
Oficial 2. ^a	86.707	64.391	—	—	6.769	157.867	2.368.005
Operario de Mantenimiento	86.707	64.391	—	—	6.769	157.867	2.368.005
Auxiliar	77.887	28.677	—	—	6.769	113.333	1.700.000
Promotor	77.887	28.677	—	—	6.769	113.333	1.700.000
Ordenanza-Cobrador	75.435	37.262	—	—	6.769	119.466	1.791.990
Ordenanza	75.435	2.130	—	—	6.769	84.334	1.265.010
Chófer	95.021	85.510	—	—	6.769	187.300	2.809.500
Informática:							
Jefe de Sistemas Informáticos	103.981	140.131	—	—	6.769	250.881	3.763.215
Programador	95.021	97.884	—	—	6.769	199.674	2.995.110
Técnicos de Mantenimiento	77.887	55.344	—	—	6.769	140.000	2.100.000

22564 RESOLUCIÓN de 4 de septiembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Nacional del Sector de Harinas Panificables y Sémolas.

Visto el texto del Convenio Colectivo Nacional del Sector de Harinas Panificables y Sémolas (código de Convenio número 9902455), que fue suscrito con fecha 16 de julio de 1998 de una parte, por la Asociación de Fabricantes de Harinas y Sémolas de España, en representación de las empresas del sector y, de otra, por las organizaciones sindicales UGT, CC.OO. y USO, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, resuelve:

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, 4 de septiembre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL PARA LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE HARINAS PANIFICABLES Y SÉMOLAS

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. Funcional.

El presente Convenio regula las relaciones entre las empresas dedicadas a la fabricación de harinas y sémolas y el personal que en ellas preste sus servicios.

Artículo 2. Personal.

El Convenio afecta a todos los trabajadores empleados en los centros de trabajo de las industrias harineras y semoleras españolas.

Artículo 3. Territorial.

Las normas del presente Convenio serán de aplicación en todas las provincias del territorio español.

Artículo 4. Temporal.

a) Entrada en vigor: Las estipulaciones del presente Convenio entrarán en vigor el 1 de enero de 1998.

b) Duración: El presente Convenio tiene una duración indeterminada, no obstante sus anexos tendrán la vigencia que se determina específicamente en cada uno de ellos.

c) Denuncia: Por lo que se refiere al cuerpo del Convenio básico, excepción hecha de sus anexos, dado que la vigencia del mismo es indefinida, a tenor de lo establecido en el apartado b) de este artículo, ha sido voluntad de las partes crear una normativa de estabilidad permanente que orille los graves inconvenientes de las revisiones anuales propias de los Convenios Colectivos, razón por la cual el presente Convenio podrá denunciarse de conformidad con los siguientes criterios:

Primero.—Por voluntad de ambas partes firmantes, trabajadores y empresarios, podrán introducirse modificaciones en cualquier momento.

Segundo.—En cualquier caso, de no alcanzarse acuerdo entre las partes, el texto del Convenio básico se mantendrá vigente en todos sus términos.

Tercero.—Por promulgación de una norma de rango superior, cualquier parte firmante podrá denunciarlo en el plazo de los noventa días siguientes a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicha norma.

Cuarto.—En lo que hace referencia a los anexos, se estará, sobre este particular, a lo establecido en cada uno de ellos.