

## ANEXO

Referencia	Invitado	Receptor	Fecha inicio	Fecha final	Núm. meses	Dotación mensual	Ayuda viajes	1999	2000	Subvención
<b>Consejo Superior de Investigaciones Científicas</b>										
<i>Centro: Instituto de Ciencia de Materiales de Barcelona (ICMB)</i>										
HUM1998-0002	Fuess, Hartmut.	Miratvilles Torras, Carlos.	1-9-1999	28-2-2000	6	500.000	100.000	2.100.000	1.000.000	3.100.000
<b>Universidad Miguel Hernández</b>										
<i>Centro: Instituto Universitario de Neurociencias</i>										
HUM1998-0001	Schmidt, Robert Franz.	Belmonte Martínez, Carlos.	1-9-1999	31-8-2000	12	500.000	100.000	2.100.000	4.000.000	6.100.000

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**12999** *RESOLUCIÓN de 3 de mayo de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la extensión del Convenio Colectivo de la empresa «El Norte de Castilla, Sociedad Anónima», al Sector de Prensa y Agencias Informativas de todo el ámbito nacional, acordado por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.*

Habiéndose acordado por el excelentísimo señor Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, con fecha 23 de abril de 1999, la extensión del Convenio Colectivo de la empresa «El Norte de Castilla, Sociedad Anónima», con vigencia para los años 1996, 1997 y 1998, al Sector de Prensa y Agencias Informativas de todo el ámbito nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.f) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, en relación con el artículo 11 del Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Disponer la publicación de la extensión acordada por el excelentísimo señor Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales en el «Boletín Oficial del Estado» y como anexo el texto del Convenio Colectivo que se extiende.

Segundo.—Ordenar la inscripción de la citada extensión en el correspondiente Registro de este centro directivo.

Madrid, 3 de mayo de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### DECISIÓN SOBRE EXTENSIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «EL NORTE DE CASTILLA, SOCIEDAD ANÓNIMA», CON VIGENCIA PARA LOS AÑOS 1996, 1997 Y 1998, AL SECTOR DE Prensa Y AGENCIAS INFORMATIVAS DE TODO EL ÁMBITO NACIONAL

Estudiados los antecedentes que obran en el expediente de referencia, una vez finalizado el procedimiento legalmente establecido y cumplidas las normas reglamentarias que se citan y demás de general aplicación, se dicta la siguiente

#### Decisión sobre extensión de Convenio Colectivo

##### 1. Hechos

A) El día 19 de noviembre de 1998 tiene entrada en la Dirección General de Trabajo el escrito que inicia el presente expediente presentado por don Antonio González Núñez, en nombre y representación de la Federa-

ción Estatal de Comunicación y Transporte de Comisiones Obreras, y don Cecilio J. Urguít González, en nombre y representación de la Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores.

Las razones alegadas en apoyo de la solicitud son las siguientes:

a) Que CC. OO. y la UGT están legitimadas para solicitar la extensión que se pretende, al cumplir los requisitos de legitimación establecidos en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, por su condición de sindicatos más representativos.

b) Que el campo de aplicación para el que se solicita la extensión abarca el Sector de Prensa y Agencias Informativas de todo el ámbito nacional.

c) Que en el indicado Sector, no sólo no existe Convenio propio, sino que, además, la Ordenanza Laboral de Prensa de 7 de diciembre de 1976 fue derogada, por lo que la desregularización es total, ampliándose con ello el requisito inicial previsto en el artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Que en cuanto a la necesidad de establecimiento de una Comisión Paritaria compuesta por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, se dice que las manifestaciones realizadas por la Asociación Empresarial AEDE, en el expediente 492/1996, afirmando que carece de competencias para representar a sus asociados en materia de negociación colectiva, independientemente de la eficacia de tal afirmación en otros ámbitos, con respecto a la extensión de Convenio solicitada debe entenderse no sólo como una negativa a la negociación, sino como un obstáculo insalvable para la constitución de la Comisión Paritaria que establece el artículo 92.2 del Estatuto, de tal forma que la negativa de la citada Asociación a negociar y a constituir la Comisión Paritaria no puede ser un obstáculo que impida la extensión solicitada.

e) Que según se expone existen condiciones de homogeneidad entre las condiciones económico-laborales existentes en la empresa «El Norte de Castilla, Sociedad Anónima» y el Sector de Prensa y Agencias Informativas afectadas por la extensión, y que se dan, asimismo, todos los requisitos establecidos en los artículos 2, 3.1 y 4 del Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo.

f) Que finalmente, a efectos de documentación, se remite a la aportada en el expediente 492/1996.

B) Que el Convenio Colectivo de la empresa «El Norte de Castilla, Sociedad Anónima», cuya extensión se solicita, fue publicado en el «Boletín Oficial de Castilla y León» el 16 de agosto de 1996, discurrendo su ámbito de aplicación temporal entre el 1 de enero de 1996 y el 31 de diciembre de 1998 (la revisión salarial de este Convenio para el año 1997 se publicó en el «Boletín Oficial de Castilla y León» de 30 de diciembre de 1997).

C) Por lo que se refiere a la documentación que conforma el presente expediente debe de señalarse en primer lugar que puesto que éste tiene su antecedente en el anteriormente tramitado de extensión del Convenio Colectivo de «El País, Sociedad Anónima» al Sector de Prensa y Agencias Informativas que fue archivado a petición de los incoantes con fecha 9 de diciembre de 1998 y constatado como fue que no existe Asociación Empresarial con la que negociar, el trámite previsto en el artículo 6 del Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo, debe entenderse como cumpli-

mentado con las actuaciones realizadas al efecto en el anterior expediente (492/1996), haciéndose extensible esta misma consideración respecto al trámite de publicidad en el «Boletín Oficial del Estado» de la tramitación del presente expediente y todo ello en aras de la celeridad del mismo.

Por lo demás consta en el expediente certificación del Registro Central de Convenios de la Dirección General de Trabajo de fecha 2 de diciembre de 1998 sobre inexistencia de Convenio Colectivo para el Sector de Prensa y Agencias Informativas.

Asimismo, se ha incorporado documentación sobre cotización a la Seguridad Social (TC-2) de una serie de empresas del sector afectado por la extensión solicitada.

## 2. Prueba

Todos los hechos relatados vienen reflejados en la documentación incorporada al presente expediente y al tramitado con el número 492/1996 de la Dirección General de Trabajo.

## 3. Informe de los Servicios Técnicos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

A) Campo de aplicación de la extensión planteada.—El campo de aplicación de la extensión de Convenio solicitada está constituido por las empresas y trabajadores pertenecientes al Sector de Prensa Diaria y Agencias Informativas, de todo el ámbito nacional, afectado en su día por la derogada «Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa», de 9 de diciembre de 1976, que no estuvieran afectadas en la actualidad por ningún Convenio Colectivo. A este respecto, interesa señalar que el Sector de Prensa no Diaria está regulado por su propio Convenio Colectivo Sectorial.

B) Duración temporal de la extensión.—El Convenio Colectivo que se pretende extender fue publicado en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Castilla y León» de fecha 16 de agosto de 1996, y su ámbito temporal de vigencia se extiende al período comprendido entre el día 1 de enero de 1996 y el 31 de diciembre de 1998.

De conformidad con lo previsto en el artículo 9.2 del Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo, y dado que la solicitud fue solicitada mediante escrito presentado el día 19 de noviembre de 1998, los efectos de la misma sólo podrían producirse, en su caso, por el período que va desde la fecha que se acaba de citar hasta el día 31 de diciembre de 1998, fecha de finalización del Convenio Colectivo propuesto para su extensión.

C) Concurrencia de los requisitos establecidos en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 2, 3 y 4 del Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo.—Los Sindicatos CC. OO. y UGT se hallan legitimados para solicitar la extensión que se informa, conforme a lo dispuesto en el artículo 87.2.a) del Estatuto de los Trabajadores, dada su respectiva condición de sindicatos más representativos a nivel estatal.

Por lo que se refiere a la representación empresarial, cabe considerar que no existe Asociación Empresarial con la que negociar un Convenio Colectivo de carácter sectorial en el ámbito del Sector de Prensa Diaria y Agencias Informativas, tal como ha podido constatarse por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y por esta misma Comisión, a través de las múltiples actuaciones seguidas en el marco del expediente de extensión del Convenio Colectivo de «El País, Sociedad Anónima», al Sector de Prensa y Agencias Informativas, para impulsar las posibilidades de negociación en el citado Sector, y cuyo resultado ha sido infructuoso por la ya referida razón de que no existe Asociación Empresarial que pueda negociar un Convenio Colectivo en este Sector.

Por el motivo expuesto, cabe estimar que habría lugar a considerar que, en el caso que nos ocupa, concurre el motivo de extensión previsto en el artículo 3.1.a) del Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo, por no existir partes legitimadas para negociar conforme al artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Por lo que se refiere al cumplimiento del requisito de homogeneidad entre las condiciones económico-laborales existentes en la empresa «El Norte de Castilla, Sociedad Anónima», a tenor del Convenio que rige en esta empresa y que ahora se pretende extender en el presente expediente y las que tengan las empresas del Sector de Prensa Diaria y Agencias Informativas a las que habría de afectar la extensión de dicho Convenio, conforme a lo previsto en el artículo 2 del Real Decreto 572/1982 ya citado, es de significar que por los Servicios Técnicos de esta Comisión se ha procedido a realizar un estudio comparativo de las retribuciones correspondientes a las categorías profesionales más representativas del Sector afectado por la extensión propuesta en el expediente que se informa, a partir de la muestra de TC-2 de cotización a la Seguridad Social de una serie de empresas pertenecientes al citado Sector, con las retribuciones

que habría de corresponder a las citadas categorías en el supuesto que se procediese a la extensión del Convenio propuesto para ello.

Pues bien, el resultado de dicho estudio permite considerar que, con carácter general, las condiciones salariales establecidas en dicho Convenio son inferiores a las que se aplican en el Sector de Prensa Diaria y Agencias Informativas, hasta el punto que la única diferencia salarial positiva que existe en el caso de las categorías correspondientes a los Jefes de Sección de las distintas áreas de actividad, excepto redacción, y al Jefe de Taller, cifrada en un + 7,25 por 100, se vería compensada por los salarios inferiores que perciben el resto de las categorías, según la muestra de TC-2 de cotización a la Seguridad Social estudiada, de tal forma que, como premisa, cabría establecer que, en su conjunto, los salarios de las categorías más representativas del Sector que nos ocupa son inferiores a las establecidas en el Convenio objeto de extensión, en un porcentaje medio que se puede establecer en un - 6,54 por 100, lo que permite prever, en principio, la posibilidad de que el citado Convenio pudiera extenderse al Sector de Prensa Diaria y Agencias Informativas, bien es cierto que el citado porcentaje del - 6,54 por 100 es susceptible de variación a resultas de las horas extraordinarias que puedan realizarse y a los domingos trabajados, que habrán de compensarse económicamente en la forma prevista en el citado Convenio y, también, a resulta de la circunstancia de que, en un futuro próximo, se publiquen las tablas salariales para el año 1998 de dicho Convenio, lo cual, según se estima, por lo que se refiere al último extremo señalado, habría de tener una incidencia económica próxima al + 2 por 100, a tenor de las previsiones contenidas en el artículo 47 del mencionado Convenio, sobre el aumento salarial para cada uno de los tres años de vigencia del mismo, de acuerdo con el IPC real de cada año, en cuyo caso la incidencia económica de la extensión propuesta habría de corregirse, en su conjunto, en torno al - 4,54 por 100.

Por todo ello, en la reunión del Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, celebrada el día 25 de febrero de 1999, se adoptó, por unanimidad, el acuerdo de que procede estimar la petición de extensión del Convenio Colectivo de la empresa «El Norte de Castilla, Sociedad Anónima», al Sector de Prensa (Diaria) y Agencias Informativas de todo el ámbito nacional, por concurrir los requisitos previstos en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, y en los artículos 2 y 3 del Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo, debiendo de surtir efectos en el nuevo ámbito a partir del día 19 de noviembre de 1998, con finalización de los mismos el día 31 de diciembre de 1998, no afectado a aquellas empresas que estuvieran ya afectadas por Convenio.

## 4. Valoración de la Dirección General de Trabajo

A la vista de la documentación que obra en el expediente y teniendo en cuenta el informe emitido por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, la Dirección General de Trabajo considera que debe de estimarse la solicitud de extensión de Convenio solicitado habida cuenta de la concurrencia de la causa de extensión prevista en el artículo 3.1.a) del Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo, en el Sector de Prensa Diaria y Agencias Informativas al haberse constatado que no existe Asociación Empresarial que pueda negociar un Convenio Colectivo en el citado Sector, conforme a lo previsto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, así como la homogeneidad en las circunstancias económico-laborales entre el Convenio que se presente extender y el Sector para el que se solicita.

## 5. Normativa legal

Competencia y cuestión de fondo: Artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores.

Tramitación: Artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo; Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, y Orden de 28 de mayo de 1984.

Notificación: Artículo 58 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común; disposición adicional decimoquinta de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, en relación con los artículos 11 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

## Decisión

Primero.—Se estima la petición de extensión del Convenio Colectivo de la empresa «El Norte de Castilla, Sociedad Anónima», al Sector de Prensa (Diaria) y Agencias Informativas de todo el ámbito nacional.

La extensión deberá surtir efectos en el nuevo ámbito a partir del día 19 de noviembre de 1998, con finalización de los mismos el día 31 de diciembre de 1998, no afectando a aquellas empresas que tengan Convenio propio.

Segundo.—Notifíquese a los interesados y publíquese en el «Boletín Oficial del Estado» la presente Decisión y como anexo el texto del Convenio Colectivo que se extiende, procediéndose a su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo.

Tercero.—Adviértase a los interesados que esta Dirección agota la vía administrativa y que contra la misma puede interponerse potestativamente recurso de reposición ante el excelentísimo señor Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales en el plazo de un mes a partir del día siguiente a su notificación, de conformidad con lo establecido en los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999 o interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Audiencia Nacional en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente a su notificación, a tenor de lo previsto en los artículos 11 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en relación con la disposición adicional decimoquinta de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado y el artículo 66 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, según la nueva redacción dada por la Ley Orgánica 16/1994, de 8 de noviembre.

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Manuel Pimentel Siles.

Resolución de 5 de agosto de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «El Norte de Castilla, Sociedad Anónima»

### XIII CONVENIO COLECTIVO DE «EL NORTE DE CASTILLA, SOCIEDAD ANÓNIMA», 1996-1998

#### Índice

CAPÍTULO I.	DISPOSICIONES GENERALES.
Artículo 1.	Ámbito territorial y funcional.
Artículo 2.	Ámbito personal.
Artículo 3.	Vigencia.
Artículo 4.	Prórroga y denuncia.
Artículo 5.	Revisión.
Artículo 6.	Compensación y absorción.
Artículo 7.	Vinculación a la totalidad.
Artículo 8.	Garantías.
CAPÍTULO II.	ORGANIZACIÓN PRÁCTICA Y CONDICIONES DE TRABAJO.
Artículo 9.	Principio general.
Artículo 10.	Condiciones de trabajo.
Artículo 11.	Modificaciones laborales.
Artículo 12.	Plantilla.
Artículo 13.	Categorías.
Artículo 14.	Movilidad funcional.
Artículo 15.	Jornada de trabajo.
Artículo 16.	Horarios de trabajo.
Artículo 17.	Horas extraordinarias.
Artículo 18.	Trabajo en videoterminal.
Artículo 19.	Periódico del lunes.
Artículo 20.	Movilidad geográfica.
CAPÍTULO III.	RÉGIMEN DE PERSONAL.
Artículo 21.	Contratación de periodistas.
Artículo 22.	Empresas de trabajo temporal.
Artículo 23.	Política de formación.
Artículo 24.	Ascensos.
CAPÍTULO IV.	VACACIONES, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y CESES.
Artículo 25.	Calendario laboral.
Artículo 26.	Vacaciones.
Artículo 27.	Festivos.
Artículo 28.	Permisos.
Artículo 29.	Licencias.
Artículo 30.	Excedencias por maternidad/paternidad.
Artículo 31.	Excedencia voluntaria.
Artículo 32.	Incapacidad temporal.
Artículo 33.	Cese voluntario.
Artículo 34.	Jubilaciones pactadas.

CAPÍTULO V.	RÉGIMEN RETRIBUTIVO.
Artículo 35.	Principio general.
Artículo 36.	Conceptos retributivos.
Artículo 37.	Salario base.
Artículo 38.	Antigüedad.
Artículo 39.	Plus de libre disposición.
Artículo 40.	Nocturnidad.
Artículo 41.	Plus de trabajo dominical.
Artículo 42.	Pagas extraordinarias.
Artículo 43.	Kilometraje.
Artículo 44.	Forma de pago.
Artículo 45.	Anticipos.
Artículo 46.	Préstamos.
Artículo 47.	Incrementos salariales.
Artículo 48.	Cláusulas de revisión.
CAPÍTULO VI.	PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES.
Artículo 49.	Faltas.
Artículo 50.	Premios de permanencia.
CAPÍTULO VII.	RÉGIMEN SOCIAL.
Artículo 51.	Ayuda a minusválidos.
Artículo 52.	Ayuda escolar.
Artículo 53.	Seguro de accidentes.
Artículo 54.	Responsabilidad civil de los Redactores.
Artículo 55.	Reconocimiento médico.
Artículo 56.	Ropa de trabajo.
CAPÍTULO VIII.	DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.
Artículo 57.	Facultades y garantías sindicales.
Artículo 58.	Comité de Empresa.
Artículo 59.	Horas sindicales.
	DISPOSICIONES ADICIONALES.
Primera.	Comisión Paritaria de Vigilancia.
Segunda.	Pactos complementarios.
Tercera.	Derecho supletorio.

#### ANEXO I

Acuerdo para la impresión de los suplementos «Oxígeno» y «Domingo».  
Acuerdo sobre el nuevo horario en la Oficina Comercial de calle Santiago.

#### ANEXO II

Tablas salariales, horas extraordinarias y plus dominical.

#### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo de «El Norte de Castilla, Sociedad Anónima», dentro y fuera de la Comunidad de Castilla y León, constituidos o que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de su vigencia. Las normas de este Convenio afectarán a todos aquellos trabajos de la empresa que tengan relación directa o indirecta con la edición o impresión del periódico.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El contenido de este Convenio Colectivo afectará a la totalidad de los trabajadores fijos y eventuales, con cualquier modalidad del contrato laboral, que presten sus servicios en «El Norte de Castilla, Sociedad Anónima».

Artículo 3. *Vigencia.*

La vigencia de este Convenio será de tres años. Entrará en vigor el día 1 de enero de 1996 y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1998, salvo en aquellos aspectos en que expresamente se disponga otra cosa



en el propio Convenio, con independencia de la fecha en que sea publicado oficialmente.

#### Artículo 4. *Prórroga y denuncia.*

La denuncia del presente Convenio Colectivo podrá efectuarse por cualquiera de las partes afectadas por el mismo, mediante escrito dirigido a la otra parte y notificación a la autoridad laboral, con una antelación de dos meses como mínimo, respecto a la fecha de terminación de su vigencia. Caso de no efectuarlo así, se entenderá que el Convenio queda tácitamente prorrogado por un período de un año. En este supuesto, las partes estarán obligadas a negociar, dentro del primer trimestre, los conceptos retributivos o subida salarial para ese año.

#### Artículo 5. *Revisión.*

Durante su vigencia, el presente Convenio Colectivo no podrá ser afectado por Convenios de ámbito distinto. No obstante lo cual, se considerará causa suficiente para que cualquiera de las representaciones que son parte en el Convenio pueda pedir la revisión del mismo, el hecho de que por disposiciones legales de rango superior o Acuerdo Marco Estatal se establezcan mejoras o limitaciones a las condiciones establecidas en estas normas, consideradas en su conjunto global y en cómputo anual, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente.

#### Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Cuando se trate de revisar el Convenio por mejoras económicas, deberá tenerse en cuenta que éstas serán compensadas o absorbidas con los aumentos retributivos que, directa o indirectamente, y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por disposición legal o Acuerdo Marco Estatal, sólo en el caso de que las variaciones económicas consideradas globalmente y en cómputo anual resulten más favorables para los trabajadores que las contenidas en este Convenio.

#### Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

El conjunto de los derechos y obligaciones pactadas en este Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y, por consiguiente, en el supuesto de que la jurisdicción competente invalidase algunas de las condiciones establecidas en el mismo, este Convenio quedará invalidado en su totalidad y volverá al trámite de deliberación para reconsiderar su contenido.

#### Artículo 8. *Garantías.*

Las condiciones que se establecen en este Convenio Colectivo tienen la consideración de normas mínimas y obligatorias, sin perjuicio de las condiciones individuales más beneficiosas que puedan existir en la actualidad o en el futuro.

## CAPÍTULO II

### Organización práctica y condiciones del trabajo

#### Artículo 9. *Principio general.*

La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa. En la redacción, esta facultad de organización y racionalización del trabajo será competencia del Director del periódico.

Sin merma de la autoridad conferida a la Dirección, el Comité de Empresa tiene atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquélla adopte en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, todo ello de acuerdo con las normas legales que sean de aplicación.

Por tanto, de los cambios que puedan producirse en la organización del trabajo, mejora de la productividad, introducción de nueva tecnología, participación en los programas de formación, etc., la empresa estará obligada a informar previamente al Comité de Empresa, de acuerdo con los criterios establecidos en el presente Convenio.

#### Artículo 10. *Condiciones de trabajo.*

Las especificaciones, normas de procedimiento y hojas de control de las tareas que las tengan asignadas se ajustarán a unas condiciones habi-

tuales de trabajo, sin que supongan perjuicios físicos o psíquicos al trabajador; se relacionarán con los estudios para el cómputo de las jornadas y se emplearán con el objetivo prioritario de una óptima distribución de las cargas de trabajo y una plena ocupación de todos los trabajadores, de forma que se consigan los mejores índices de productividad y calidad.

En todos los supuestos habrán de respetarse las normas e instrucciones sobre prevención de riesgos laborales, y muy especialmente aquellas que afecten a la integridad personal de los trabajadores mediante el manipulado de objetos y el funcionamiento de maquinaria e instalaciones, debiéndose emplear siempre las protecciones y elementos de seguridad previstos legalmente o que establezca el Comité de Seguridad y Salud.

#### Artículo 11. *Modificaciones laborales.*

A) La empresa deberá informar al Comité de Empresa de cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías que pueda modificar las condiciones de trabajo de los distintos profesionales que integran «El Norte de Castilla, Sociedad Anónima», antes de su puesta en práctica. En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas, la Dirección de la Empresa ofrecerá al trabajador que lo ocupa un curso de formación por el tiempo indispensable para su adaptación a las nuevas tecnologías.

B) La introducción de nueva tecnología no supondrá la disminución del número de trabajadores fijos en plantilla. En el supuesto de que se modifiquen las condiciones de trabajo, bien por la aplicación de nueva tecnología, bien por Convenios, absorciones o asociaciones con otras empresas o cualquier otra causa justificada, la empresa se compromete a no despedir a ningún trabajador fijo ni a reducir unilateralmente su jornada.

#### Artículo 12. *Plantilla.*

A) La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla de «El Norte de Castilla, Sociedad Anónima», corresponde a la Dirección de la empresa, de acuerdo con sus necesidades reales y en función de la innovación técnica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto escrupuloso a las normas legales que regulan la materia, siendo informado y escuchado el Comité de Empresa.

La empresa entregará anualmente, en el primer trimestre del año, una relación con la plantilla, categorías, situación y derechos adquiridos por todos los trabajadores que formen parte de la empresa. Contendrá los siguientes datos: Número de Registro de Personal, nombre y apellidos, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la empresa, categoría profesional, departamento o sección y fecha del último nombramiento o promoción, dentro de los últimos dos años.

Una vez elaborada esta información será remitida a los representantes legales de los trabajadores.

B) Las reestructuraciones internas de los distintos departamentos del periódico que, por razones de rentabilidad, organización, producción, etcétera, fuera necesario realizar, modificarán automáticamente sus plantillas respectivas, reciclando al posible personal excedente hacia otros departamentos de la empresa, previa reconversión profesional, si ello fuera necesario.

C) Las modificaciones de plantilla que se produzcan como consecuencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, deberán negociarse entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, al menos durante un período de quince días, pasados los cuales, y a falta de acuerdo, la empresa podrá aplicar la normativa vigente.

#### Artículo 13. *Categorías.*

La clasificación del personal con arreglo a sus categorías profesionales se atenderá a la consignada en el apartado correspondiente del presente Convenio, sin que exista obligación por parte de «El Norte de Castilla, Sociedad Anónima», de tenerlas provistas todas ellas si la necesidad y volumen del trabajo no lo requieren.

Las partes adquieren el compromiso de crear una Comisión el 1 de octubre de 1996 para, en el plazo de seis meses, negociar la revisión de las categorías y funciones profesionales en el periódico, adaptándolas a la nueva realidad. En caso de vencimiento de dicho período sin que exista un acuerdo entre las partes, la discrepancia se trasladará a la Comisión Paritaria.

#### Artículo 14. *Movilidad funcional.*

A) La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesio-

nales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

B) La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

C) La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales, como consecuencia de la movilidad funcional.

D) Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o las de categorías equivalentes por un período superior a cuatro meses durante un año, el trabajador tendrá derecho al ascenso, que le será reconocido por la empresa, salvo cuando la movilidad se deba a sustituciones por servicio militar, incapacidad temporal, descansos maternales, accidentes, licencias y excepciones.

#### Artículo 15. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo para todo el personal afectado por este Convenio será de treinta y seis horas semanales. En el supuesto de que durante la vigencia de este Convenio se redujera la jornada nacional de las cuarenta horas semanales, la empresa y la representación legal de los trabajadores (Comité de Empresa) se reunirán para decidir o no la incidencia de esta reducción en la jornada actual de «El Norte de Castilla, Sociedad Anónima».

Los responsables de la empresa planificarán el trabajo en las distintas secciones, de tal forma que los descansos se hagan de forma rotativa, para que todos los trabajadores tengan opción a librar los fines de semana que les correspondan, sin discriminación de ningún tipo en este sentido. A tal fin, el calendario será establecido entre la representación de la empresa y la de los trabajadores, o bien será confeccionado por los responsables de cada sección y deberá contar con el visto bueno del Comité de Empresa.

Redacción.—Para el Área de Redacción se acuerda el siguiente sistema de descansos, según los calendarios que se elaboren para ciclos de seis semanas: A partir del 1 de octubre de 1996 se establecen once días de descanso distribuidos en ciclos de seis semanas. A partir del 1 de octubre de 1998, doce días de descanso, distribuidos igualmente en ciclos de seis semanas.

Resto de secciones.—Seguirán con el actual sistema de descanso, dejando abierta la posibilidad, durante la vigencia de este Convenio, de poder pactar con el Comité de Empresa otros sistemas de descansos con el establecimiento de jornada irregular en determinadas secciones.

Los sistemas de trabajo y libranza que se establezcan, así como el descanso semanal asignado, se determinarán procurando conciliar los intereses del personal con las necesidades del servicio, y no podrán ser alterados unilateralmente por la Dirección, salvo para garantizar la producción.

#### Artículo 16. *Horarios de trabajo.*

A) Los horarios y los turnos de trabajo serán los habituales en cada Departamento o Sección, teniendo en cuenta que de ser necesaria alguna variación del mismo, cuando existan probadas razones productivas, técnicas u organizativas, esta variación será pactada previamente con el Comité de Empresa. En caso de desacuerdo, la empresa deberá utilizar los cauces previstos en el artículo 41 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

B) Régimen de Redacción.—Dadas las especiales características del trabajo de los periodistas, el señalamiento de turnos horarios, tareas y control de asistencia es competencia del Director del periódico.

Al no permitir la naturaleza de la profesión periodística determinar un horario rígido, el trabajo de los periodistas se considera a tarea, entendiéndose por tal el trabajo o conjunto de trabajos que pueda realizar normalmente un Redactor en la jornada que le señala el presente Convenio

Colectivo, pudiendo simultanearse todos los trabajos propios de su competencia profesional. Una vez realizada la tarea, está cumplida la jornada.

#### Artículo 17. *Horas extraordinarias.*

A) En materia de prolongación de jornada y horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre regulación de jornadas especiales. Se seguirán abonando como hasta ahora, con el incremento pactado en este Convenio, según las cantidades reseñadas en el anexo correspondiente.

La prolongación de la jornada laboral será voluntaria, salvo los supuestos legalmente exigibles.

B) Se podrá pactar entre empresa y trabajadores el disfrute mediante descanso retribuido o la retribución de las horas extraordinarias. En el supuesto de que la opción fuese la del descanso retribuido, las horas extraordinarias realizadas en domingos o festivos se descansarán también en domingos o festivos. En el caso de que por necesidades de producción esto no sea posible y el descanso se traslade a un día laboral normal, el mismo será incrementado en la proporción de un 50 por 100 sobre la hora ordinaria, es decir, cada hora trabajada en festivos o domingos generará un descanso de hora y media.

#### Artículo 18. *Trabajo en videoterminal.*

A) Ningún trabajador podrá ser obligado a permanecer ante los videoterminal más tiempo de lo establecido en su jornada laboral. Los trabajadores que presten servicios en videoterminal tendrán derecho a un descanso de diez minutos por cada hora de trabajo. Este descanso no podrá ser acumulado, teniendo la consideración de trabajo efectivo para el cómputo de la jornada, pudiendo realizarse durante este período otras tareas siempre que estén dentro de su competencia.

B) Se revisará el funcionamiento de los videoterminal siempre que sea necesario, a juicio del Comité de Seguridad y Salud, y se subsanarán los posibles defectos observados.

C) Ningún Redactor podrá ser obligado a copiar o introducir en el sistema electrónico originales ajenos, a no ser para su reelaboración.

#### Artículo 19. *Periódico del lunes.*

El periódico del lunes será de realización obligatoria para todo el personal, excepto para la plantilla existente a 1 de enero de 1991, para la que continuará siendo voluntaria como hasta ahora. No obstante, se garantiza, en todo caso, la asistencia del personal necesario para la edición del periódico. Tanto si la asistencia es voluntaria como en virtud de la garantía establecida, se abonará el importe correspondiente al plus dominical fijado en el anexo de las tablas salariales.

La realización de este periódico será llevada a cabo preferentemente por los trabajadores de la plantilla de «El Norte de Castilla, Sociedad Anónima», y sólo se podrá recurrir a la contratación temporal o de ETT, ajenas al presente Convenio Colectivo, en el supuesto de que los trabajadores de la plantilla no lo puedan realizar.

#### Artículo 20. *Movilidad geográfica.*

Los traslados fuera de los límites de la localidad donde el trabajador desempeñe su labor deberán ser previamente pactados entre éste y la empresa, la cual en efecto de acuerdo deberá utilizar los trámites que se establecen a continuación:

A) Los trabajadores no podrán ser trasladados a un centro de trabajo de la empresa distinto del habitual que exija cambio de residencia a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

B) El trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos o a extinguir su contrato, mediante la indemnización que se fije, como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo, en los términos que se convenga entre las partes. El plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo no será inferior a treinta días.

C) Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta a la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro

días laborales de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa. Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa, compete a jurisdicción laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión y su resolución será de inmediato cumplimiento.

D) Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si ambos fueran trabajadores de «El Norte de Castilla, Sociedad Anónima», tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

E) Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

**Traslados colectivos.**—Cuando por necesidades económicas, técnicas, organizativas o de producción debidamente justificadas la empresa pretenda el traslado de un grupo de trabajadores o de la totalidad de la plantilla, será condición indispensable que lo haga de acuerdo con la legislación vigente, y si ésta cambia o se modifica, la empresa estará obligada a negociar este punto con el Comité de Empresa.

En los supuestos de falta de acuerdo y si ambas partes lo deciden, podrá acudir a un árbitro aceptado por todos y cuya resolución deberá ser acatada por las partes.

### CAPÍTULO III

#### Régimen de personal

##### Artículo 21. *Contratación de periodistas.*

La contratación del personal adscrito a las distintas secciones de Redacción, cualquiera que sea su modalidad, será competencia del Director del periódico.

##### Artículo 22. *Empresas de trabajo temporal.*

Sólo se recurrirá a esta vía de contratación para la cobertura temporal de aquellos puestos de trabajo que no puedan ser cubiertos por el personal de plantilla, ante eventuales necesidades de producción.

##### Artículo 23. *Política de formación.*

Con independencia de los acuerdos formativos concretos que la empresa pueda concertar con Universidades, Escuelas Técnicas o de Formación Profesional, la Dirección continuará con su política de formación para el personal de plantilla, mediante planes anuales que faciliten la continua capacitación profesional y puesta al día en los respectivos cometidos y especialidades. En consecuencia, los trabajadores tendrán derecho 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.

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

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

##### Artículo 24. *Ascensos.*

La empresa favorecerá la promoción profesional de los trabajadores de la plantilla, salvaguardando el principio de igualdad de oportunidades.

A) Todo el personal de «El Norte de Castilla, Sociedad Anónima», tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes hasta Jefe de Sección, inclusive, aunque la empresa podrá hacer uso de un posible veto debidamente razonado y justificado, con relación a alguno de los aspirantes.

B) Hasta la categoría inmediatamente inferior a Jefe de Sección, será requisito imprescindible la realización de una prueba de aptitud, de cuyo Tribunal formará parte un miembro del Comité de Empresa. Si fuera necesario hacer recursos de formación para acceder a nuevos puestos, la empresa facilitará la asistencia a los mismos de los trabajadores aspirantes a cubrir esos puestos.

C) Se exceptúa de las reglas anteriores al personal de Redacción, cuyo sistema de promoción es competencia exclusiva del Director de la publicación.

D) La Dirección informará con la debida antelación al Comité de Empresa, tanto de las vacantes como de las condiciones que en cada caso se requieren para el acceso del personal a categorías superiores.

### CAPÍTULO IV

#### Vacaciones, permisos, excedencias y ceses

##### Artículo 25. *Calendario laboral.*

Antes de finales de febrero de cada año deberán estar elaborados los calendarios laborales anuales por secciones, teniendo en cuenta las especificaciones fijadas en el presente Convenio Colectivo, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Asimismo y en el mismo plazo deberá solicitarse por escrito e individualmente la solución que se adopte para el disfrute de los festivos trabajados, debiendo estar tales solicitudes firmadas por los interesados e informadas por sus superiores, acordándose la solución que, sin perjudicar a la empresa, convenga más al solicitante. En caso de discrepancia, el trabajador podrá recurrir ante la Dirección y el Comité de Empresa.

##### Artículo 26. *Vacaciones.*

El período de vacaciones anuales retribuidas por año de servicio será de treinta días naturales, de los que, al menos, quince serán ininterrumpidos y se disfrutarán preferentemente entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre, sin perjuicio de los acuerdos entre empresas y trabajadores.

El cómputo de vacaciones se efectuará por año natural. La duración de las vacaciones, en los supuestos de nuevo ingreso, se calculará en proporción al tiempo de permanencia en la empresa.

El cuadro de vacaciones de cada sección deberá estar elaborado antes del 30 de abril de cada año.

A) Turnos.—Los turnos de vacaciones se establecerán de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores, respetándose los siguientes principios:

Sistema de elección rotativo, confeccionando dos o más grupos que respeten el orden de antigüedad y otros intereses de los trabajadores, tales como coincidencia de vacaciones de los miembros de su familia, hijos en edad escolar (hecho preferente sobre la antigüedad), disfrute de las vacaciones en otros meses diferentes de los enumerados.

Interés de la producción.

El establecimiento de turnos convenido se publicará en cada departamento con, al menos, sesenta días naturales de antelación al comienzo del primer turno.

B) Vacaciones retribuidas.—De conformidad con lo que se establece en el Estatuto de los Trabajadores, el período anual de vacaciones no será susceptible de compensación en metálico, excepto en casos excepcionales que deberán contar con el consentimiento del Comité de Empresa.

C) Incapacidad temporal.—En el supuesto de incapacidad temporal, previa al comienzo de las vacaciones, el período de disfrute se aplazará hasta la fecha que se convenga entre las partes.

##### Artículo 27. *Festivos.*

Todos los trabajadores tendrán derecho, como hasta ahora, a disfrutar por cada día festivo trabajado, día y medio de descanso, con la opción de que el medio día pueda ser compensado económicamente como hasta ahora se venía haciendo. La empresa no abonará, ni los trabajadores tendrán derecho a ese medio día, si el trabajador solicitase el día festivo de vacaciones o coincidiera con el período vacacional normal. En el caso de que tuviera que disfrutar vacaciones o descansos por necesidades de la empresa en día festivo, el trabajador no perderá el derecho al día y medio de descanso con la opción ya mencionada de la compensación económica del medio día.

##### Artículo 28. *Permisos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Por matrimonio: Quince días naturales.

B) Por nacimiento de hijos: Dos días naturales.



C) Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Se entenderá equiparada a estos efectos la persona con la que el trabajador conviva de forma estable, exista o no vínculo matrimonial, es decir, las parejas de hecho, que deberán estar inscritas en algún registro público.

D) Por traslado del domicilio habitual: Un día.

E) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el incumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario al que tuviera derecho en la empresa.

F) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

G) Para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional: Al disfrute de los permisos necesarios, para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el área, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

H) Asuntos propios: Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio dispondrán, como hasta ahora, de dos días al año para atender asuntos propios, independientemente de su período anual de vacaciones o de cualquier otro descanso que se pueda pactar entre empresa y trabajadores.

I) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a un hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

J) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

#### Artículo 29. *Licencias.*

Los trabajadores que tengan una antigüedad en la empresa de un año, podrán solicitar, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo por un plazo no superior a dos meses. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso del año.

#### Artículo 30. *Excedencia por maternidad/paternidad.*

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

Al finalizar esta excedencia, el trabajador tendrá derecho a la incorporación a su puesto de trabajo o a otro del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Siempre que la misma se realice dentro del plazo de dos años como máximo, la incorporación a su puesto de trabajo será automática.

El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad.

#### Artículo 31. *Excedencia voluntaria.*

La empresa concederá a su personal de plantilla que, como mínimo, cuente con una antigüedad de un año de servicio en la empresa, el paso a la situación de excedencia voluntaria por un período de tiempo no inferior a un año ni superior a cinco.

Se concederá por parte de la empresa, salvo que vaya a utilizarse para trabajar en otra actividad idéntica o similar a la de «El Norte de Castilla, Sociedad Anónima». Su concesión será potestativa si no hubieran transcurrido cuatro años, al menos, desde el disfrute por el trabajador de una excedencia anterior.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto como antigüedad.

La petición de reingreso deberá hacerse dos meses antes de la finalización de la excedencia y la incorporación será automática a su puesto de trabajo, en el caso de que exista. En el supuesto de que dicho puesto de trabajo hubiera desaparecido, su incorporación se hará a un puesto de similares características.

Si algún trabajador en situación de excedencia no solicitara el reingreso en las condiciones citadas, se entenderá que causa baja voluntaria.

Transcurrido el tiempo de excedencia, será potestativo de la empresa ampliarla por igual período a solicitud del trabajador.

#### Artículo 32. *Incapacidad temporal.*

En caso de incapacidad temporal, debidamente acreditada por la Seguridad Social, el personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma percibirá durante la vigencia del presente Convenio el 100 por 100 de su retribución, incluidas las pagas extraordinarias, tomando como referencia la última nómina percibida.

En caso de que se requiera al trabajador para que acuda a los Servicios Médicos de la empresa y éste, injustificadamente, no acudiera, la misma quedará relegada del abono de todo tipo de complemento por dicha contingencia.

La asistencia a los Servicios Médicos de la empresa se efectuará sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a la Seguridad Social, en cuanto a la tramitación de altas y bajas.

La empresa, oído el Comité de Empresa, podrá denegar dicho complemento de prestación en caso de que el trabajador afectado tuviera un índice de absentismo igual o superior al 20 por 100 a lo largo de los últimos doce meses, excepto en casos de accidentes, enfermedades profesionales crónicas o las que requieran intervención quirúrgica.

En los casos de incapacidad temporal debidamente acreditada, que pueda dar lugar a una jubilación anticipada o cualquier otra causa relacionada con enfermedad o accidente que pueda provocar una disminución en la percepción del salario íntegro del trabajador (100 por 100), la empresa y el Comité se comprometen a estudiar durante 1996 alguna fórmula que pueda cubrir esta contingencia totalmente, bien sea por medio de alguna mutua, seguro colectivo, etc.

#### Artículo 33. *Cese voluntario.*

Cuando el trabajador causare baja voluntaria en el servicio de la empresa, la misma está obligada a la liquidación el mismo día de cese en su relación laboral.

Por su parte, los trabajadores deberán comunicar a la empresa su decisión de cesar cumpliendo los siguientes plazos de preaviso: Personal técnico titulado, un mes; resto de trabajadores, quince días.

#### Artículo 34. *Jubilaciones pactadas.*

Las partes firmantes del acuerdo han examinado los posibles efectos sobre el empleo del establecimiento de un sistema que permita la jubilación con el 100 por 100 de los derechos pasivos de los trabajadores al cumplir los sesenta y cuatro años de edad y la simultánea contratación, por parte de la empresa, de trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se pacten.

La empresa se reserva el derecho de cubrir el puesto vacante con un trabajador en plantilla, siempre que lo estime oportuno, y pasar al trabajador perceptor del seguro de desempleo al puesto que quedara libre.

La empresa concederá al personal que se jubile dos mensualidades de su salario total percibido.

### CAPÍTULO V

#### Régimen retributivo

#### Artículo 35. *Principio general.*

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos, y corresponden a la jornada fijada en el presente Convenio. Igualmente forman parte de

las percepciones del personal, en su caso, las indemnizaciones o compensaciones de carácter no salarial.

#### Artículo 36. *Conceptos retributivos.*

Los conceptos retributivos aplicables son los siguientes:

1. Salario base.
2. Complementos:

##### 2.1 Mensuales:

- a) Antigüedad.
- b) Nocturnidad.
- c) Plus dominical.
- d) Libre disposición.
- e) Plus Convenio (al objeto de eliminar conceptos de las nóminas, a partir de este Convenio Colectivo, este plus absorberá el plus de valoración de méritos, por lo que su importe será aumentado en la cuantía correspondiente al mismo).
- f) Complemento no consolidable.

##### 2.2 De vencimiento superior al mes:

- a) Paga extraordinaria de verano.
- b) Pago extraordinaria de septiembre.
- c) Paga extraordinaria de Navidad.
- d) Paga extraordinaria de beneficios.

#### Artículo 37. *Salario base.*

Se entiende por salario base la retribución que según su categoría profesional tiene asignada cada trabajador, con independencia de aquellos pluses o complementos que puedan cobrarse en razón de circunstancias personales, del puesto de trabajo, de cantidad o calidad, o cualquier otra situación ajena a las condiciones intrínsecas de la función que realiza.

La cuantía de este concepto para cada grupo o categoría profesional es la que con tal carácter se establece en las tablas salariales anexas a este Convenio.

#### Artículo 38. *Antigüedad.*

Se entiende por antigüedad el complemento personal que perciben los trabajadores como premio a su permanencia en la empresa.

El sistema a aplicar al cálculo del complemento personal por antigüedad será el mismo que se venía aplicando hasta ahora:

Se abonará para todo el personal, sea cual fuere su categoría profesional, dos trienios y quinquenios sucesivos, a razón del 5 por 100 cada uno, calculado sobre el salario base establecido para cada categoría en el anexo correspondiente a este Convenio. En ningún caso podrá absorberse su cuantía, ya fuera total o parcialmente, en ninguno de los restantes conceptos retributivos.

Quienes asciendan de categoría o cambien de grupo profesional, percibirán los aumentos correspondientes, calculados sobre el salario base de la nueva categoría que ocupen.

Los aumentos periódicos establecidos comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se cumplan los trienios o quinquenios correspondientes.

#### Artículo 39. *Plus de libre disposición.*

Los Redactores que, además del cometido asignado, estén a disposición de la empresa en todo momento para cubrir necesidades informativas de carácter excepcional y eventual, cobrarán un plus de libre disposición, consistente en un 35 por 100 de su salario base, tal y como se venía percibiendo hasta ahora.

Del cobro de este plus no se deducirá la prolongación de jornada, sino su distinta distribución.

Este plus será, como hasta ahora, computable para las pagas extraordinarias.

#### Artículo 40. *Nocturnidad.*

Se entiende por nocturnidad el complemento que se abona a ciertos trabajadores que realizan su jornada de trabajo coincidiendo en todo o en parte entre las veintidós y las seis horas.

Este plus se seguirá percibiendo como hasta ahora, incluyéndose igualmente en las pagas extraordinarias y en las vacaciones, así como en cualquiera de las contingencias por incapacidad temporal.

#### Artículo 41. *Plus de trabajo dominical.*

Debido a la salida de la prensa diaria los siete días de la semana, históricamente se ha venido percibiendo una retribución por el trabajo de los domingos, para compensar la pérdida del derecho al descanso durante el domingo.

A) Todos los trabajadores que desarrollen su jornada en domingo percibirán, como hasta ahora, el plus establecido para cada categoría profesional en el anexo correspondiente a este Convenio.

B) La percepción de este plus no anula el derecho al descanso semanal recogido en el artículo 15 del presente Convenio.

#### Artículo 42. *Pagas extraordinarias.*

Como parte integrante de su salario, los trabajadores de «El Norte de Castilla, Sociedad Anónima» tendrán derecho a la percepción de las siguientes pagas extraordinarias:

Paga de verano: Se percibirá con la nómina del mes de junio y su importe estará constituido por todos los conceptos que el trabajador tenga reconocidos en el mes inmediatamente anterior a su percepción, excepto horas extraordinarias, plus dominical y complemento no consolidable.

Paga de Navidad: Se percibirá en el mes de diciembre, antes del día 20, y su importe estará constituido por los mismos conceptos que la paga de verano.

Paga de septiembre: A partir de la firma de este Convenio, los trabajadores de «El Norte de Castilla, Sociedad Anónima», percibirán una nueva paga extra, que se hará efectiva en el mes de septiembre, antes del día 20, y su importe estará constituido por los mismos conceptos que la paga de verano y de Navidad, considerándose igualmente para el cálculo de la paga de beneficios.

Su implantación será paulatina y su importe quedará consolidado a la largo de cuatro años, devengándose un cuarto de la misma en el año 1996, dos cuartos en 1997, tres cuartos en 1998 y completa en 1999.

Paga de beneficios: Se percibirá en el mes de febrero y será el equivalente al 8 por 100 de todos los conceptos retributivos brutos, que el trabajador haya devengado durante la anualidad anterior.

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en razón al tiempo de servicio. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores eventuales, interinos o contratados por tiempo determinado.

#### Artículo 43. *Kilometraje.*

En los casos de uso autorizado de vehículo propio, la empresa abonará a los trabajadores la cantidad de 33 pesetas por kilómetro durante 1996 y 34 pesetas durante 1997 y 1998.

#### Artículo 44. *Forma de pago.*

La nómina deberá ser satisfecha por mensualidades, según la costumbre establecida hasta ahora.

#### Artículo 45. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo realizado, igual al importe líquido de su nómina mensual que deberá reintegrar dentro del mismo mes que lo solicite.

#### Artículo 46. *Préstamos.*

La empresa seguirá manteniendo la denominada «Cuenta de préstamo sin interés». Dicha cuenta tendrá una dotación máxima de 5.000.000 de pesetas y será gestionada conjuntamente entre empresa y Comité. La misma tendrá por objeto la atención con carácter prioritario de aquellas situaciones que entren dentro del arquetipo de una función o necesidad social.

Cumplido este requisito de función o necesidad social, los trabajadores podrán solicitar a la empresa un préstamo hasta el importe de tres mensualidades de su salario neto. El plazo de amortización del mismo no podrá exceder de un año.

Para cantidades o plazos de devolución superiores, la empresa, atendiendo a las circunstancias de la petición, podrá establecer otras condiciones, oído el Comité de Empresa.



En el supuesto de que un trabajador, deudor de dicha cuenta, cause baja en la empresa, en el momento de practicarle la liquidación correspondiente, la empresa le deducirá el importe total que restara del anticipo. En caso de que el importe de la liquidación fuera menor que el saldo deudor del préstamo, el pago de la diferencia a favor de la empresa deberá ser garantizado por el trabajador cesante mediante cualquiera de los procedimientos válidos en derecho para el tráfico mercantil.

#### Artículo 47. *Incrementos salariales.*

Se acuerda un aumento salarial para cada uno de los tres años de vigencia de este Convenio del IPC real de cada año. Para ello se entregarán las siguientes cantidades a cuenta: 3 por 100 para 1996; 2 por 100 para 1997, y 2 por 100 para 1998. Para el abono de las diferencias salariales que se deriven del incremento fijado cada año en Convenio, la empresa dispondrá de un plazo de un mes como máximo, a partir de la publicación por el INE del IPC real del año anterior.

#### Artículo 48. *Cláusula de revisión.*

Los salarios resultantes del apartado anterior experimentarán una revisión al IPC real para cada año, al alza o a la baja.

### CAPÍTULO VI

#### Premios, faltas y sanciones

#### Artículo 49. *Faltas.*

Todo acto u omisión de un trabajador contra la disciplina o régimen de trabajo se clasificará, en atención a su trascendencia, importancia o malicia en: Leve, grave o muy grave.

La determinación de faltas de cada uno de los indicados grupos que se efectúa en los artículos siguientes es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán clasificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

A) La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.

B) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

C) El abandono del servicio sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como muy grave, según los casos.

D) Pequeños descuidos en la conservación del material.

E) Falta de aseo y limpieza personal.

F) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

G) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

H) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

I) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio.

Faltas graves: Se consideran faltas graves las siguientes:

A) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al trabajo, cometidas durante un período de treinta días. Cuando se tuviese que relevar a un compañero bastará con una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como grave.

B) Ausencia, sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.

C) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que deban afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos casos se considerará muy grave.

D) La simulación de enfermedad o accidente.

E) Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

F) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.

G) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

H) La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

I) La reincidencia en faltas leves, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de un mes, a partir de la primera falta de la citada graduación.

J) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, y veinte, durante un año.

K) Incurrir los Correctores tipográficos reiteradamente en erratas y omisiones de corrección, siempre que las circunstancias en que se desarrolló su trabajo no justifiquen tales erratas u omisiones.

Faltas muy graves: Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

A) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, emplear para usos propios herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo; trabajar para otra empresa, infringiendo lo dispuesto en la normativa vigente.

B) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

C) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

D) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otro hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, las de duración superior a seis años dictadas por los Tribunales de Justicia.

E) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

F) La embriaguez durante el servicio.

G) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

H) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, así como la blasfemia habitual.

El trabajador afectado por un presunto abuso de autoridad pondrá el hecho en conocimiento de la Dirección de la empresa, que realizará los trámites oportunos para aclararlo.

I) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusable.

J) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

K) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

L) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

M) La reincidencia en falta grave, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de seis meses a partir de la primera falta de la citada graduación.

Sanciones: Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación por escrito.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días. Requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días. Traslado forzoso. Despido. Requerirá tramitación de expediente, en el que será oído el trabajador afectado.

Prescripción: Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la deslealtad o el abuso de confianza prescribirán a los dieciocho meses de la comisión del hecho.

#### Artículo 50. *Premios de permanencia.*

La empresa concederá como hasta ahora un premio de permanencia en el puesto de trabajo que se distribuirá de la forma siguiente:

A) Una mensualidad para aquel trabajador que haya cumplido veinte años en la empresa.

B) Una mensualidad para aquel trabajador que haya cumplido treinta años en la empresa.

## CAPÍTULO VII

**Régimen social**Artículo 51. *Ayuda a minusválidos.*

Los trabajadores que tuvieran algún hijo minusválido, físico o psíquico, reconocida tal situación por la Seguridad Social, percibirá mientras el disminuido no realice trabajos remunerados, o la Seguridad Social o cualquier otra institución no se haga cargo de su total atención, la cantidad que vinieran percibiendo incrementada con el mismo porcentaje pactado en este Convenio, a distribuir, como hasta ahora, entre el número de disminuidos y repartidos a lo largo de los doce meses de cada año.

Artículo 52. *Ayuda escolar.*

A todo el personal afectado por este Convenio, ya sea fijo o contratado, previa presentación antes del 15 de julio del justificante de matriculación y relación de libros de texto, la empresa le proporcionará dichos libros para los estudios de Preescolar, Formación Profesional, Educación General Básica, Bachillerato Unificado Polivalente y Curso de Orientación Universitaria, como hasta ahora se venía haciendo.

Con respecto a los estudios universitarios, los trabajadores que tengan hijos en esa situación expondrán su caso personalmente a la empresa, comprometiéndose ésta a estudiar con la mayor atención cada caso, para facilitar cuando lo considere oportuno algún tipo de ayuda que permita o facilite dichos estudios.

El personal en régimen de jornada reducida percibirá la parte proporcional correspondiente a su jornada de trabajo.

Artículo 53. *Seguro de accidentes.*

Con independencia de la cobertura de los riesgos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que con carácter obligatorio se han de contratar a través de la Seguridad Social o mutua patronal, la Dirección de la empresa actualizará la póliza de seguro de accidentes que tiene contratado con cargo a la misma para todo el personal de la empresa y que cubre la contingencia de muerte o invalidez, ambas como consecuencia de cualquier tipo de accidente, ampliando su importe a 2.500.000 pesetas.

Este seguro dejará de tener vigencia en el momento en que el trabajador deje de estar vinculado laboralmente con la empresa.

Artículo 54. *Responsabilidad civil de los Redactores.*

La empresa se compromete a estudiar y consultar con las diferentes compañías de seguros o consorcios la posibilidad de contratar un seguro colectivo de responsabilidad civil para los Redactores que puedan verse afectados por demandas judiciales relacionadas con el desempeño de su profesión.

En el supuesto de no poder contratar ese seguro, y en el caso de demandas judiciales contra Redactores por motivos de su trabajo, la empresa asume la asesoría jurídica de los mismos.

Artículo 55. *Reconocimiento médico.*

La empresa llevará a cabo por los servicios médicos adecuados un reconocimiento médico general anual a todos los trabajadores. Este reconocimiento será de carácter obligatorio.

Igualmente, la empresa facilitará a todas las personas que trabajen en viodeoterminals una revisión oftalmológica semestral, además de las extraordinarias que puedan solicitarse individualmente.

De los resultados de estas revisiones se entregará copia al trabajador afectado.

En todo lo demás, las partes se remiten a la normativa vigente (Ley de Salud Laboral).

Artículo 56. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará siempre que sea necesario las prendas y complementos adecuados a aquellos trabajadores que lo precisen para desarrollar su actividad.

## CAPÍTULO VIII

**De la representación de los trabajadores**Artículo 57. *Facultades y garantías sindicales.*

Las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores en el seno de la empresa serán las reconocidas en el Real Decreto

Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité será, como mínimo, de veinte. Asimismo, los distintos miembros del Comité de Empresa podrán acumularlos en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar relevados de su trabajo por el tiempo cedido, sin perjuicio de su remuneración, bastando para ello la comunicación por escrito con antelación suficiente a la Dirección de la empresa.

Artículo 58. *Comité de Empresa.*

En cumplimiento de lo preceptuado en el preacuerdo para el presente Convenio Colectivo, las partes se remiten a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores, así como a las disposiciones de la Ley Orgánica de Libertad Sindical que sean de aplicación.

Artículo 59. *Horas sindicales.*

Las horas empleadas en reuniones con la empresa, a propuesta de ésta, y las empleadas en la negociación del Convenio Colectivo no consumirán el crédito horario a los miembros del Comité de Empresa.

Para la comunicación de las horas sindicales empleadas se utilizarán los impresos establecidos a tal fin y se avisará con antelación suficiente a los responsables de cada área para asegurar la menor incidencia en la producción.

Disposición adicional primera. *Comisión Paritaria de vigilancia.*

La misión de la Comisión Paritaria será la de vigilancia y control del cumplimiento de todos los apartados de este Convenio –sin perjuicio de la competencia que a este respecto corresponda a la autoridad laboral o jurisdicción competente–, y tendrá atribuciones para resolver todas las cuestiones que puedan suscitarse en orden a la interpretación y aplicación de lo establecido en el mismo.

La interpretación, vigilancia y cuantas actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio serán realizadas por una Comisión Paritaria formada por seis representantes, tres designados por la representación empresarial y otros tres por la representación de los trabajadores. La Comisión designará de entre sus miembros un Secretario y podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de Asesores en las materias que sean de su competencia. Los Asesores serán nombrados por las partes componentes de la Comisión y participarán con voz, pero sin voto.

Funciones.–La Comisión, que será única para todo el ámbito del Convenio, tendrá como específicas las siguientes funciones:

- A) Interpretación del Convenio.
- B) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- C) Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidas por las partes.
- D) La intervención de la Comisión en las materias antes referidas será preceptiva, sin perjuicio de la libertad que asiste a las partes para acudir a la autoridad o jurisdicción competente.
- E) El procedimiento de actuación. Cada parte formulará a su respectiva representación las cuestiones que se susciten en relación con los puntos reseñados en el enunciado de sus funciones.
- F) En el caso de ausencia de algunos de los miembros de la Comisión, éste será sustituido por otro nombrado por cada parte de entre sus representantes.

La Comisión se reunirá en un plazo no superior a las setenta y dos horas de días hábiles, siempre que lo solicite alguna de las partes, previa comunicación escrita.

Ambas representaciones tendrán que ser elegidas y comunicadas a la otra parte a los siete días de la publicación de este Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial» de la provincia.

El plazo para emitir la resolución que se tome será de cinco días a contar desde su reunión.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta y serán comunicados a los interesados mediante copia del acta de la reunión.

Disposición adicional segunda. *Pactos complementarios.*

Se declara expresamente la validez y eficacia de todos aquellos pactos suscritos entre la Dirección y el Comité de Empresa desarrollados dentro del marco del Convenio que estén vigentes en la actualidad o que puedan suscribirse en el futuro, en la medida que no contravengan lo estipulado en este Convenio.

Disposición adicional tercera. *Derecho supletorio.*

Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente Convenio se estará a lo que sobre las mismas establezca el vigente Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones de carácter general que pudieran resultar aplicables, así como las costumbres y usos en el seno de la empresa.

### ANEXO I

#### Acuerdo para la impresión de los suplementos «Oxígeno» y «Domingo»

Con respecto a la tirada del suplemento «Domingo», y siempre que las necesidades de producción obliguen a que la tirada supere las 96 páginas a consecuencia del incremento de mancha publicitaria, se acuerda que la misma se hará de la siguiente forma: Los dos trabajadores necesarios de cada sección, Rotativa y Cierre, que realizarán dicha tarea, serán quienes les corresponda su descanso semanal el sábado y el domingo (jornada para la edición de los periódicos del domingo y lunes).

Estos trabajadores cambiarán su horario del viernes (veintidós treinta a cinco treinta horas) a la mañana del sábado.

Este cambio se producirá en grupos de dos por cada sección, por lo que los trabajadores de Cierre se verán afectados por el mismo una vez cada cuatro semanas y los de Rotativa una vez cada cinco, siendo compensados por esta modificación en sus condiciones de trabajo con la cantidad de 4.000 pesetas.

Con relación al suplemento «Oxígeno», el cambio de horario será el del jueves por la noche a la mañana del viernes. Por esta modificación serán compensados con la cantidad de 3.000 pesetas.

Todo ello sin perjuicio de las posteriores modificaciones que las circunstancias de producción aconsejen.

Escrito de 25 de abril de 1996 que dirige don César Juanes Álvarez, Director Comercial, a doña Margarita Serrano, Presidenta del Comité de Empresa, relativo a condiciones de trabajo que afectan al personal de Oficina Comercial y que figura firmado por los componentes de la Comisión Negociadora

Por la presente te comunico por escrito, según lo acordado en nuestra conversación de la semana pasada, las condiciones que de forma provisional y hasta el 31 de diciembre de 1996 afectarán al personal de la Oficina Comercial:

1. El nuevo horario de trabajo y de atención al público será el que se adjunta a este escrito, teniendo en cuenta que para los meses de julio y agosto se estudiará un horario de verano de acuerdo con los empleados de dicha oficina.

2. El complemento de carácter mensual, de 7.000 pesetas, que venían percibiendo por la jornada partida, pasará a ser de 10.000 pesetas mensuales.

3. Recibirán una cantidad variable por la venta de los productos que se ofrecen en el expositor de la oficina a los lectores y público en general. Esta cantidad estará entre un 15 y un 20 por 100 del importe del producto, dependiendo de las características del mismo.

Llegada la fecha mencionada anteriormente, si fuese necesario modificar alguna de estas condiciones por parte de esta Dirección Comercial no habrá inconveniente en estudiar, si las hubiese, aquellas propuestas que pudiesen surgir, cuando sean en atención a la buena marcha del servicio.

#### Horario Oficina Comercial

Turnos	Lunes		Martes		Miércoles		Jueves		Viernes		Sábado	
	Mañanas	Tardes	Mañanas	Tardes	Mañanas	Tardes	Mañanas	Tardes	Mañanas	Tardes	Mañana	
A	9,30 a 14,30		9,30 a 14,30		9,30 a 14,30		9,30 a 14,30	16,30 a 20	9,30 a 14,30	16,30 a 20	10 a 14	36
B		16 a 20		16 a 20	10 a 13,30	16 a 20	10 a 14	16 a 20	9,30 a 14	16 a 20	10 a 14	36
C	10 a 14	16 a 19	10 a 14	16 a 19	10 a 14	16 a 19	10 a 14	16 a 19	10 a 14	16 a 20	Libra.	36
Mari Mar.	9,30 a 14,30	17,30 a 20	9,30 a 14,30	17,30 a 20	9,30 a 14,30	17,30 a 20	9,30 a 14,30	17,30 a 19	9,30 a 14,30	17,30 a 19,30	Libra.	36
Total .....												144
H. Oficina.	9,30 a 14,30/16 a 20		9,30 a 14,30/16 a 20		9,30 a 14,30/16 a 20		9,30 a 14,30/16 a 20		9,30 a 14,30/16 a 20		10 a 14	—
H. Público.	9,30 a 14/16 a 19,30		9,30 a 14/16 a 19,30		9,30 a 14/16 a 19,30		9,30 a 14/16 a 19,30		9,30 a 14/16 a 19,30		10 a 13,30	—

### ANEXO II

#### Tablas salariales mensuales 1996

(Obtenidas con el aumento del 3 por 100 sobre las de 1995 y a cuenta del IPC real de 1996)

#### Cierre

	J. Sección — Pesetas	Of. 1. <sup>a</sup> — Pesetas	Of. 2. <sup>a</sup> — Pesetas	Of. 3. <sup>a</sup> — Pesetas	Peón — Pesetas	Repartidor — Pesetas
Salario base .....	125.607	109.102	107.849	106.598	104.451	31.796
Nocturnidad .....	31.402	27.275	26.962	26.649	26.113	0
P. Convenio .....	82.054	58.745	51.224	43.703	30.805	1.347
Total .....	239.063	195.122	186.035	176.950	161.369	33.143

En los salarios de Oficial 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup> se incluye un lunes (según acuerdo de fecha 27 de marzo de 1992).

El salario del Repartidor es para una vereda, y será proporcional a las veredas que reparta.

#### Rotativa y Taller

	J. Taller — Pesetas	J. Sección — Pesetas	Of. 1. <sup>a</sup> — Pesetas	Of. 2. <sup>a</sup> — Pesetas	Of. 3. <sup>a</sup> — Pesetas	Peón — Pesetas
Salario base .....	139.207	126.376	108.520	103.337	102.385	101.349
Nocturnidad .....	34.802	31.594	27.130	25.834	25.596	25.337
P. Convenio .....	127.573	86.672	55.254	26.749	20.974	14.747
Total .....	301.582	244.642	190.904	155.920	148.956	141.434

#### Redacción

	R. Jefe — Pesetas	J. Sección — Pesetas	Redactor — Pesetas	Redactor 1. <sup>er</sup> año — Pesetas	Ayudante Arch. Fot. — Pesetas
Salario base .....	134.591	127.665	111.666	104.939	108.218
Nocturnidad .....	33.648	0	0	0	0
L. disposición .....	47.107	44.683	39.083	36.729	0
P. Convenio .....	133.446	91.830	74.151	33.726	53.442
Total .....	348.792	264.178	224.900	175.394	161.660



## Administración, Comercial y Ordenanzas

Pesetas/día

	J. Sección Pesetas	Of. 1. <sup>a</sup> Pesetas	Of. 2. <sup>a</sup> Pesetas	Aux. Advtv. Pesetas	Ordenanza Pesetas
Salario base .....	129.985	109.180	106.297	104.375	102.755
Nocturnidad .....	0	0	0	0	25.689
P. Convenio .....	105.772	59.218	41.892	30.343	20.604
Total .....	235.757	168.398	148.189	134.718	149.048

Rotativa y Cierre ..... 10.361

Resto:

Ordenanza ..... 11.242

Otros ..... 10.361

## Agencia de Desarrollo Económico de Castilla y León

*Resolución de 9 de agosto de 1996, de la Agencia de Desarrollo Económico de Castilla y León, por la que se resuelve la convocatoria para la selección de empresas donde se desarrollará la formación práctica de Titulados Universitarios y de F.P. 2.º Grado o de Grado Superior en tareas de investigación científico-técnica y desarrollo tecnológico en la Comunidad de Castilla y León*

La Agencia de Desarrollo Económico de Castilla y León, de conformidad con lo preceptuado en el Decreto 223/1995, de 26 de octubre («Boletín Oficial de Castilla y León», del 31), procedió a realizar la convocatoria para la selección de empresas donde se desarrollará la formación práctica de titulados universitarios y de F.P. 2.º Grado o de Grado Superior en tareas de investigación científico-técnica y desarrollo tecnológico en la Comunidad Autónoma de Castilla y León («Boletín Oficial de Castilla y León» de 13 de junio de 1996, número 113).

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes el día 15 de julio último, habiéndose tenido en cuenta lo dispuesto en la base quinta, puntos uno y dos, de la citada convocatoria, respecto a las solicitudes presentadas, y elevada propuesta de Resolución por la Comisión de Evaluación creada al efecto, la Agencia de Desarrollo Económico de Castilla y León ha resuelto:

1. Seleccionar a las empresas solicitantes donde se desarrollará la formación práctica de titulados universitarios y de F.P. 2.º Grado o Grado Superior en tareas de investigación científico-técnica y desarrollo tecnológico en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, y que se relacionan en el anexo I.

2. Disponer la notificación a las empresas seleccionadas mediante la publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León», de conformidad con lo previsto en el punto tercero de la base quinta de la convocatoria mencionada.

Contra la presente Resolución, los interesados podrán interponer recurso ordinario ante el Presidente de la Agencia de Desarrollo Económico de Castilla y León, en el término de un mes a contar desde el día siguiente a aquel en que tenga lugar la publicación de la misma en el «Boletín Oficial de Castilla y León» de acuerdo con lo previsto en artículo 114 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Valladolid, 9 de agosto de 1996.—El Vicepresidente, Javier Rodríguez Segovia.

## ANEXO III

## Complementos salariales 1996

## Horas extraordinarias

	Pesetas/hora
Diarias .....	2.044
Festivas .....	2.670
Nocturnas .....	2.212

## Plus dominical

	Pesetas/día
Redacción:	
R. Jefe .....	19.839
J. Sección .....	17.510
Redactor .....	16.095
Talleres:	
J. Sección .....	17.510
Oficial Taller .....	13.230

## ANEXO I

**Relación de empresas seleccionadas donde se desarrollará la formación práctica de Titulados Universitarios y de F.P. 2.º Grado o de Grado Superior en tareas de investigación científico-técnica y desarrollo tecnológico en la Comunidad de Castilla y León. Convocatoria de 31 de mayo de 1996 («Boletín Oficial de Castilla y León» de 13 de junio)**

Solicitud	Entidad participante	Titulados demandados	Tem. beca (epig. anexo I convocatoria)	Período de formación	Título y especialidad	Localidad e impartición
01EMBLE96	«Plantafarm, Sociedad Anónima». Calle Camino, sin número. 24154 Villanueva del Condado (León).	Uno.	6	10-96/10-97	Ingeniero Agrónomo (Industrias Agrarias).	Villanueva del Condado (León).
02EMBVA96	Lecherías del Noroeste. Carretera Trabajo de Cerecedo, sin número. 24192 León.	Uno.	16	10-96/ 3-97	Lic. Químicas/Biología/Veterinaria/Farmacia/Agrónomo.	León.
04EMBVA96	«Dicryl, Sociedad Anónima». Parque Tec. Boecillo, 111-112. 47151 Boecillo (Valladolid).	Uno.	14 y 18	10-96/11-97	Licenciado Químicas.	Boecillo (Valladolid).
		Dos.	1 y 4	10-96/11-97	Ingeniero Industrial/Telecomunicaciones.	Boecillo (Valladolid).
		Dos.	5, 6 y 7	10-96/11-97	Ingeniero Industrial/Telecomunicaciones.	Boecillo (Valladolid).
		Uno.	6	10-96/11-97	Licenciado (Informática).	Boecillo (Valladolid).

*Resolución de 27 de noviembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro, depósito y publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la empresa «El Norte de Castilla, Sociedad Anónima», dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 13 de dicho Convenio*

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la empresa «El Norte de Castilla, Sociedad Anónima» sobre definición de categorías y funciones profesionales de cada área, adoptado por aplicación de lo dispuesto en el artículo 13 de dicho Convenio, el día 7 de noviembre de 1997, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90.3 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; en el artículo 2.º e) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, y en el artículo 2.º de la Orden de 12 de septiembre de 1997, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de Convenios de la Comunidad Autónoma de Castilla y León,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Inscribir el citado Acuerdo en el Registro Central de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a las partes interesadas.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

Tercero.—Depositar un ejemplar del mismo en esta entidad.

Valladolid, 27 de noviembre de 1997.—El Director general de Trabajo, por delegación de firma conforme Resolución de fecha 9 de junio de 1997, el Coordinador de Servicios, Antonio A. Píriz Bernardo.

### ANEXO III DEL CONVENIO 1996-1998

#### Definición de categorías y funciones profesionales de cada área

La clasificación del personal consignada en el presente Convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todas las categorías si la necesidad y volumen de la empresa no lo requiere.

En aquellos supuestos en que sea precisa la definición de nuevas categorías laborales o revisión de las relacionadas en este documento anexo al Convenio 1996-1998, durante la vigencia de este Convenio Colectivo se llevará a cabo mediante negociación entre Comité y empresa.

Clasificación por áreas y categorías:

El personal sujeto a este Convenio se clasificará en las áreas siguientes:

1. Redacción.
2. Administración y Gestión.
3. Comercial.
4. Área Técnica.
5. Servicios Comunes.

#### 1. Redacción:

Quedan incluidos en esta área:

- a) Redactores Jefes.
- b) Jefes de Sección.
- c) Redactores.
- d) Infógrafos-Maquetadores.
- e) Documentalistas.
- f) Redactores en Prácticas (Redactores primer año).
- g) Ayudantes.

#### 2. Administración y Gestión:

Quedan incluidos en esta área:

- a) Jefes de Sección.
- b) Oficiales de primera.
- c) Oficiales de segunda.
- d) Auxiliares Administrativos.

#### 3. Comercial:

Quedan incluidos en esta área:

- a) Jefes de Sección.
- b) Oficiales de primera.
- c) Oficiales de segunda.
- d) Auxiliares Administrativos.
- e) Repartidores.

#### 4. Área Técnica:

Quedan incluidos en esta área:

- a) Jefes de Taller.
- b) Jefes de Sección.

#### 4.1 Preimpresión:

- c) Oficiales de primera.
- d) Oficiales de segunda.
- e) Oficiales de tercera.

#### 4.2 Impresión/rotativa:

- c) Oficiales de primera.
- d) Oficiales de segunda.
- e) Oficiales de tercera.
- f) Peones.

#### 4.3 Impresión/Cierre:

- c) Oficiales de primera.
- d) Oficiales de segunda.
- e) Oficiales de tercera.
- f) Peones.

#### 4.4 Sistemas:

- c) Oficiales de primera Técnicos.

#### 5. Servicios Comunes:

Quedan incluidos en esta área:

- a) Ordenanzas.
- b) Telefonistas.
- c) Oficiales de primera de Almacén.
- d) Almaceneros.
- e) Médicos.
- f) Ayudantes Técnicos Sanitarios.

#### Definición de funciones

1. Personal de Redacción.—Es aquel que, con los conocimientos necesarios, ejerce la labor de creación periodística, en sus vertientes literaria y gráfica, o participa de la misma realizando tareas auxiliares.

El personal de Redacción se divide en:

a) Redactores-Jefes: Son los periodistas que, por delegación del Director, supervisan y coordinan los contenidos y la edición literaria y gráfica de una o más secciones.

b) Jefes de Sección: Son los periodistas que asumen la responsabilidad sobre la organización de una o varias secciones. Sustituyen y auxilian, en su caso, al Redactor Jefe.

c) Redactores: Son los periodistas que realizan un trabajo de tipo fundamentalmente intelectual, de modo literario o gráfico, que tienen encomendada un área informativa y que concluyen su tarea cuando la información está lista para su edición.

d) Infógrafos-Maquetadores: Son las personas capaces de concebir y realizar ilustraciones y elaborar gráficos informativos, así como maquetar las páginas que se les asignen.

e) Documentalistas: Son las personas que organizan y mantienen el centro de documentación, para facilitar el material solicitado por la Redacción u otras áreas del periódico.

f) Redactores en prácticas (Redactores de primer año): Son los Redactores durante su primer año de trabajo en el periódico. Una vez superado ese período de tiempo, en caso de renovación de contrato, pasarán automáticamente a la categoría de Redactor. Se entiende que la presente categoría nada tiene que ver con el contrato de trabajo en prácticas que, cuando exista, se regirá por su propia normativa legal.

g) Ayudantes: Incluye esta categoría al personal de Redacción que realiza distintas funciones técnicas de apoyo.

2. Administración y Gestión.—Comprende esta área a los profesionales que realizan actividades correspondientes a la gestión administrativa y económica de la empresa:

a) Jefes de Sección: Es el personal que asume, bajo la dependencia del Director Financiero-Administrativo, la organización y responsabilidad sobre las actividades del área, con capacidad de control y mando sobre el personal al servicio de la misma.

b) **Oficiales de primera:** Son aquellos empleados que, con iniciativa y responsabilidad, con o sin personal a sus órdenes, ejecutan, bajo la dependencia de un superior jerárquico, las funciones propias del área.

**Plus de disponibilidad horaria:** Los trabajadores que ejercen su labor en el puesto de Secretaria/o cobrarán un complemento funcional de 17.500 pesetas mensuales, como compensación a la disponibilidad horaria que tales tareas requieren.

c) **Oficiales de segunda:** Son los empleados que, con responsabilidad limitada y con subordinación a Jefe de Sección y Oficiales de primera, si los hubiera, realizarán las funciones propias del área.

d) **Auxiliares Administrativos:** Se consideran como tales aquellos administrativos que realicen las funciones auxiliares propias del área.

3. **Personal de Comercial.**—Comprende esta área a los profesionales que realizan actividades correspondientes a la organización, gestión y desarrollo de la empresa en sus aspectos comerciales y de atención al cliente:

a) **Jefes de Sección:** Es el personal que asume, bajo la dependencia del Director comercial, la organización y la responsabilidad sobre las actividades del área, con capacidad de control y mando sobre el personal al servicio de la misma.

b) **Oficiales de primera:** Son aquellos empleados que, con iniciativa y responsabilidad, con o sin personal a sus órdenes, ejecutan, bajo la dependencia de un superior jerárquico, las funciones propias del área.

c) **Oficiales de segunda:** Son los empleados que, con responsabilidad limitada y con subordinación a Jefes de Sección y Oficiales de primera, si los hubiera, realizarán las funciones propias del área.

d) **Auxiliares Administrativos:** Se consideran como tales aquellos administrativos que realicen las funciones auxiliares propias del área.

e) **Repartidores:** Es el personal encargado de entregar a domicilio las suscripciones del periódico y los productos vinculados con ellas.

4. **Personal del Área Técnica.**—Comprende esta área al personal que realiza las labores necesarias para la preimpresión, impresión, manipulación y preparación del transporte del periódico y los trabajos a los que se refiere el artículo 1 del Convenio.

a) **Jefes del Taller:** Son los trabajadores que, con conocimientos generales de las actividades que constituyen la industria de prensa, están al frente de la producción, dirigiendo el proceso de trabajo, con la responsabilidad de controlar, supervisar, orientar, distribuir técnicamente y dar unidad a todo el trabajo que realiza el personal de las distintas secciones.

b) **Jefes de Sección:** Son los que, bajo las órdenes del Jefe de Taller o de la Dirección del Área, trabajan en su sección controlando al personal a sus órdenes, cuidando de los talleres y buena ejecución del trabajo y aplicando las órdenes recibidas en lo que se refiere a la realización de las tareas. Se responsabilizará de la calidad y productividad del trabajo del personal a su cargo.

#### 4.1 Preimpresión:

c) **Oficiales de primera:** Es el personal cualificado que realiza las funciones propias de su oficio para la producción de páginas, en tareas previas a la impresión, aplicando la tecnología disponible en cada momento. Comprende: Composición (tratamiento de textos, montaje, ajuste y filmación de páginas) y fotomecánica (escaneado de originales, tratamiento de fotos, realización de publicidad y montaje de negativos para el pasado y revelado de planchas).

d) **Oficiales de segunda:** Es el personal que, con conocimientos menos completos que el Oficial de primera, le ayuda en sus funciones, le sustituye en casos necesarios y efectúa el trabajo con arreglo a las instrucciones que le han sido dadas previamente.

e) **Oficiales de tercera:** Es el personal que, con conocimientos menos completos que el Oficial de segunda, le ayuda en sus funciones, le sustituye en casos necesarios y efectúa el trabajo con arreglo a las instrucciones que le han sido dadas previamente.

#### 4.2 Impresión/Rotativa:

c) **Oficiales de primera:** Es el personal que, con los conocimientos necesarios, realiza las funciones propias de su oficio en rotativas, así como el montaje y ajuste debidos para imprimir correctamente a uno o más colores.

d) **Oficiales de segunda:** Es el personal que, con conocimientos menos completos que el Oficial de primera, le ayuda en sus funciones, le sustituye en casos necesarios y efectúa el trabajo con arreglo a las instrucciones que le han sido dadas previamente.

e) **Oficiales de tercera:** Es el personal que, con conocimientos menos completos que el Oficial de segunda, le ayuda en sus funciones, le sustituye

en casos necesarios y efectúa el trabajo con arreglo a las instrucciones que le han sido dadas previamente.

f) **Peones:** Es el personal que realiza la manipulación de las materias primas, productos terminados y productos complementarios almacenados por la empresa, manualmente o con los medios mecánicos disponibles en cada momento.

#### 4.3 Impresión/Cierre:

c) **Oficiales de primera:** Es el personal que, con los conocimientos necesarios, realiza cualquiera de las funciones propias de la sección, así como la preparación de la maquinaria y los ajustes debidos en función del producto a manipular.

d) **Oficiales de segunda:** Es el personal que, con conocimientos menos completos que el Oficial de primera, le ayuda en sus funciones, le sustituye en casos necesarios y efectúa el trabajo con arreglo a las instrucciones que le han sido dadas previamente.

e) **Oficiales de tercera:** Es el personal que, con conocimientos menos completos que el Oficial de segunda, le ayuda en sus funciones, le sustituye en casos necesarios y efectúa el trabajo con arreglo a las instrucciones que le han sido dadas previamente.

f) **Peones:** Es el personal que realiza la manipulación de las materias primas, productos terminados y productos complementarios almacenados por la empresa, manualmente o con los medios mecánicos disponibles en cada momento.

#### 4.6 Sistemas:

c) **Oficial de primera Técnico:** Es el personal cualificado que se ocupa de los sistemas informáticos de la empresa, su mantenimiento y desarrollo de nuevas aplicaciones, puesta en explotación de las mismas y atención de usuarios. Asimismo, realiza, dentro de su cualificación profesional, el mantenimiento preventivo y correctivo de las máquinas de preimpresión, equipos informáticos e instalaciones comunes de que dispone la empresa, tales como el aire acondicionado, grupo electrógeno, etc., y realiza la resolución de incidencias informáticas y ejecución de rutinas requeridas por la explotación.

5. **Personal de Servicios Comunes.**—Es el personal que desempeña cualquier tipo de trabajo necesario para asistencia a las labores de las distintas áreas del periódico.

a) **Ordenanzas:** Es el personal cuya misión consiste en hacer recados, trabajos sencillos de oficina, realizar los encargos que se le encomienden de uno a otro departamento, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo trabajos elementales por orden de sus Jefes.

b) **Telefonistas:** Son los empleados que tienen como misión estar al cuidado de una centralita telefónica, así como atender los trabajos administrativos complementarios de esa función.

a y b) Los trabajadores actualmente asignados a estas dos funciones simultanearán ambas, según las franjas horarias y el volumen de trabajo, como hasta ahora se viene haciendo.

c) **Oficiales primera de Almacén:** Son los encargados de despachar pedidos, recibir mercancías y distribuirlas, almacenarlas y registrar en los libros el movimiento de material habido durante la jornada, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes.

d) **Almaceneros:** Es el personal que realiza las funciones mecánicas del almacén, como carga y descarga de mercancías, distribución de materiales a las distintas dependencias de la empresa y, en general, colabora con el Oficial primera en las labores propias del almacén bajo la iniciativa y dirección de éste.

En tanto en cuanto la empresa no precise dotar el puesto de trabajo de Almacenero, las funciones de carga y descarga se seguirán realizando por el Oficial primera como hasta ahora.

e) **Médicos:** Es el personal facultativo que desarrolla, de acuerdo con las disposiciones vigentes, las funciones y competencias del Servicio Médico de Empresa.

f) **Ayudantes Técnicos Sanitarios:** Es el personal que auxilia en sus funciones al Médico de la empresa.



**Tablas salariales mensuales 1997 (calculadas con un 2,2 por 100 de subida sobre las del Convenio)**

*Cierre*

	J. Sección — Pesetas	Of. 1. <sup>a</sup> — Pesetas	Of. 2. <sup>a</sup> — Pesetas	Of. 3. <sup>a</sup> — Pesetas	Peón — Pesetas	Repartidor — Pesetas
Salario base .....	128.370	111.502	110.222	108.943	106.749	32.496
Nocturnidad .....	32.093	27.875	27.555	27.235	26.687	0
P. Convenio .....	83.859	60.037	52.351	44.664	31.483	1.377
<b>Total .....</b>	<b>244.322</b>	<b>199.415</b>	<b>190.128</b>	<b>180.843</b>	<b>164.919</b>	<b>33.872</b>

En los salarios de Oficial primera, segunda y tercera se incluye un lunes (según Acuerdo de fecha 27 de marzo de 1992).

El salario de Repartidor es para una vereda y será proporcional a las veredas que reparta.

*Rotativa y Taller*

	J. Taller — Pesetas	J. Sección — Pesetas	Of. 1. <sup>a</sup> — Pesetas	Of. 2. <sup>a</sup> — Pesetas	Of. 3. <sup>a</sup> — Pesetas	Peón — Pesetas
Salario base .....	142.270	129.156	110.907	105.610	104.637	103.579
Nocturnidad .....	35.567	32.289	27.727	26.403	26.159	25.895
P. Convenio .....	130.380	88.579	56.470	27.337	21.435	15.071
<b>Total .....</b>	<b>308.217</b>	<b>250.024</b>	<b>195.104</b>	<b>159.350</b>	<b>152.232</b>	<b>144.545</b>

*Redacción*

	R. Jefe — Pesetas	J. Sección — Pesetas	Redactor — Pesetas	Redactor 1. <sup>er</sup> año — Pesetas	Infógrafo- Maquetador — Pesetas	Documentalista — Pesetas	Ayudante — Pesetas
Salario base .....	137.552	130.474	114.123	107.248	112.851	112.851	112.851
Nocturnidad .....	34.388	—	—	—	—	—	—
L. disposición .....	48.143	45.666	39.943	37.537	—	—	—
P. Convenio .....	136.382	93.850	75.782	34.468	65.413	65.413	65.413
<b>Total .....</b>	<b>356.465</b>	<b>269.990</b>	<b>229.848</b>	<b>179.252</b>	<b>178.264</b>	<b>178.264</b>	<b>178.264</b>

*Administración, Comercial y Ordenanzas*

	J. Sección — Pesetas	Of. 1. <sup>a</sup> — Pesetas	Of. 2. <sup>a</sup> — Pesetas	Aux. Advtvo. — Pesetas	Ordenanza — Pesetas
Salario base .....	132.845	111.582	108.636	106.671	105.016
Nocturnidad .....	0	0	0	0	26.254
P. Convenio .....	108.099	60.521	42.814	31.011	21.057
<b>Total .....</b>	<b>240.944</b>	<b>172.103</b>	<b>151.449</b>	<b>137.682</b>	<b>152.327</b>

Nota 1: Los trabajadores de nuevo ingreso que no realicen trabajo nocturno o lo hagan parcialmente no percibirán este complemento o lo harán en proporción, aun cuando figure en estas tablas.

Complementos salariales 1997:

	Pesetas/hora
Horas extraordinarias:	
Diarias .....	2.089
Festivas .....	2.729
Nocturnas .....	2.261

	Pesetas/día
--	-------------

Plus dominical:

*Redacción*

R. Jefe .....	20.275
J. Sección .....	17.895
Redactor .....	16.449
Infógrafo-Maquetador .....	14.200
Documentalista .....	14.200
Ayudante .....	14.200

*Talleres*

J. Sección .....	17.895
Oficial Taller .....	13.521
Rotativa y Cierre .....	10.589

*Resto*

Ordenanza .....	11.489
Otros .....	10.589

**13000** RESOLUCIÓN de 21 de mayo de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del III Convenio Colectivo de la empresa «Materiales y Productos Rocalla, Sociedad Anónima».

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa «Materiales y Productos Rocalla, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9009962), que fue suscrito con fecha 24 de marzo de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el 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 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, 21 de mayo de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA  
«MATERIALES Y PRODUCTOS ROCALLA, S. A.»**

CAPÍTULO I

**Disposiciones generales**

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Este Convenio afecta a todos los centros de trabajo de la empresa «Materiales y Productos Rocalla, Sociedad Anónima», cuya actividad sea la distribución y/o venta de sus productos y oficinas centrales.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afecta, por tanto, a la totalidad del personal perteneciente a esos centros de trabajo, sujeto a la legislación laboral, con exclusión de los Directores funcionales y del personal comprendido en el artículo 1.3.c) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.