Categoría	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Q.M./C.H. — Pesetas	Plus Esp. — Pesetas	P. transporte — Pesetas	Total — Pesetas
Jefe de Tráfico de Entrada	1.117.331	633.935	—	—	163.787	1.915.053
J. Oficina/J. Sección	1.433.332	771.564	—	227.366	169.520	2.601.782
Jefe de Negociado	1.353.156	801.969	—	240.995	169.520	2.565.640
Auxiliar titulado	1.277.928	710.332	—	230.299	169.520	2.388.079
Oficial Administración de primera	1.277.931	693.797	—	261.430	141.818	2.374.976
Oficial Administración de segunda	1.206.771	630.940	—	240.995	141.818	2.220.524
Auxiliar Administración	1.139.656	671.624	—	240.995	141.818	2.194.093
Administrativo de Entrada	1.053.943	404.480	—	—	137.022	1.595.445
Técnico Informática de primera	1.207.653	656.430	—	236.156	137.022	2.237.261
Técnico Informática de segunda	1.139.656	609.559	—	84.682	137.022	1.970.919
Técnico Informática de tercera	1.053.943	564.285	—	—	137.022	1.755.250
Taquillero Encargado	1.277.931	664.380	111.439	240.995	110.266	2.405.011
Taquillero	1.206.771	630.940	111.439	240.995	110.266	2.300.411
Taquillero de segunda	1.139.656	642.613	111.439	—	110.266	2.003.974
Taquillero auxiliar de primera	1.048.952	477.180	111.391	—	110.217	1.747.740
Taquillero auxiliar de segunda	1.001.974	275.327	107.671	—	106.537	1.491.509
Conductor-Perceptor	1.293.709	794.005	159.880	—	110.266	2.357.860
Conductor-Perceptor de primera	1.221.835	625.931	110.266	—	73.622	2.031.654
Conductor-Perceptor de segunda	1.105.213	552.460	110.217	—	73.589	1.841.479
Conductor-Perceptor de tercera	1.010.961	462.682	106.537	—	71.132	1.651.312

Tabla mensual 1999

«Transporte Bacoma, Sociedad Anónima»

Categoría	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Q.M./C.H. — Pesetas	Plus Esp. — Pesetas	P. transporte — Pesetas
Jefe de Servicio	107.196	49.411	—	29.129	—
Inspector de Líneas	85.229	38.798	—	—	14.890
Inspector auxiliar	70.263	35.835	—	—	14.890
Jefe de Estación	95.555	51.438	—	15.515	15.411
Jefe de Tráfico de primera	95.555	51.438	—	15.515	15.411
Jefe de Tráfico de segunda	85.229	38.798	—	—	14.890
Jefe de Tráfico de Entrada	74.489	42.262	—	—	14.890
J. Oficina/J. Sección	95.555	51.438	—	15.158	15.411
Jefe de Negociado	90.210	53.465	—	16.066	15.411
Auxiliar titulado	85.195	47.355	—	15.353	15.411
Oficial Administración de primera	85.195	46.253	—	17.429	12.893
Oficial Administración de segunda	80.451	42.063	—	16.066	12.893
Auxiliar Administración	75.977	44.775	—	16.066	12.893
Administrativo de Entrada	70.263	26.965	—	—	12.457
Técnico Informática de primera	80.510	43.762	—	15.744	12.457
Técnico Informática de segunda	75.977	40.637	—	5.645	12.457
Técnico Informática de tercera	70.263	37.619	—	—	12.457
Taquillero Encargado	85.195	44.292	10.131	16.066	10.024
Taquillero	80.451	42.063	10.131	16.066	10.024
Taquillero de segunda	75.977	42.841	10.131	—	10.024
Taquillero auxiliar de primera	69.930	31.812	10.126	—	10.020
Taquillero auxiliar de segunda	66.798	18.355	9.788	—	9.685
Conductor-Perceptor	2.843	52.934	14.535	—	10.024
Conductor-Perceptor de primera	2.685	41.729	10.024	—	6.693
Conductor-Perceptor de segunda	2.429	36.831	10.020	—	6.690
Conductor-Perceptor de tercera	2.222	30.845	9.685	—	6.467

11966 *RESOLUCIÓN de 10 de mayo de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «La Región, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de «La Región, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9012212), que fue suscrito con fecha 21 de enero de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 10 de mayo de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «LA REGIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA» PARA EL AÑO 1999

CAPÍTULO I

Disposiciones iniciales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a los centros de trabajo de «La Región, Sociedad Anónima», actualmente existentes y en aquellos que durante la vigencia del presente Convenio, pudieran establecerse. Se entenderán por centros de trabajo todas aquellas unidades de producción y servicios que realicen actividades encuadradas en los sectores de actividad de «La Región, Sociedad Anónima».

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal que preste sus servicios en la empresa, mediante contrato laboral, cualquiera que fuese su cometido. Quedan expresamente excluidos quienes desempeñen funciones de alto consejo, alto gobierno y alta dirección; profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios; asesores; los corresponsales y colaboradores que tengan formalizado contrato civil con la empresa en el que excluya la relación laboral; los colaboradores a pieza y los que no mantengan una relación continuada con la empresa; los agentes comerciales y publicitarios que trabajen para la «La Región, Sociedad Anónima», con libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o diferente actividad; al personal perteneciente a empresas concesionarias de servicios que tenga formalizado un contrato civil de prestación de servicios con La Región.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

Las normas de este Convenio afectarán a todos aquellos trabajadores de «La Región, Sociedad Anónima».

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

La vigencia de este Convenio será de un año a partir del 1 de enero de 1999 con independencia de su publicación oficial una vez homologado por la autoridad laboral.

Artículo 5. *Prórroga.*

Al cumplir la fecha de vencimiento y en el caso de que no mediara denuncia expresa por cualquiera de las dos partes, con al menos tres meses de antelación a su extinción, este Convenio se considerará prorrogado en sus propios términos de año en año, a excepción hecha de las tablas salariales y pluses correspondientes que aumentarán de año en año de acuerdo con la subida del IPC. Para el ejercicio de 1999 queda establecido un incremento de los conceptos salariales del (3 por 100), IPC del 1,8 por 100 establecido por el Gobierno para dicho ejercicio incluido.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad y normas supletorias.*

Las representaciones convienen que siendo lo pactado un total orgánico e indivisible, considerarán el Convenio nulo y sin efecto, en el supuesto de que por la autoridad administrativa competente no fuera aprobado algún punto fundamental a juicio de cualquiera de las partes, pasándose en este caso a una nueva redacción y a la consiguiente negociación de un nuevo Convenio. En lo no previsto por esta norma, seguirá la derogada Ordenación Laboral de Trabajo de Prensa (Orden de 9 de diciembre de 1976, modificada por Orden de 23 de mayo de 1977), y el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Principios generales.*

Ambas partes convienen en aplicar las técnicas de racionalización del trabajo en todos los servicios de la empresa que ésta estime oportunos, oído el Comité de empresa. Igualmente, coinciden en la conveniencia de aplicar los sistemas de mecanización, automatización y modernización de equipos que se consideren necesarios para conseguir el más adecuado empleo y rentabilidad de los factores de la producción.

Artículo 8. *Cometidos asignados.*

Todo trabajador de «La Región, Sociedad Anónima», está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de las funciones generales propias de su categoría profesional, salvo acuerdo entre ambas partes y con arreglo al reglamento de régimen interno de la empresa.

Artículo 9. *Jornadas.*

La jornada laboral de todo el personal afectado por este Convenio será de mil seiscientas cincuenta horas anuales, en consecuencia la duración de la jornada ordinaria será de treinta y seis horas semanales. A los trabajadores que por las exigencias propias de la actividad de prensa les corresponda trabajar en domingo, descansarán inicialmente cualquier otro día de la semana y durante treinta y seis horas ininterrumpidas; el descanso semanal se disfrutará de forma correlativa, para evitar la coincidencia de la jornada de descanso en el mismo día de cada semana. Todos los trabajadores tendrán derecho a que su descanso coincida en domingo una vez al mes. Los horarios generales de los diferentes turnos de trabajo serán determinados por la Dirección de la empresa, en función de las necesidades de producción y servicio, manteniéndose los derechos de los trabajadores afectados, informando al Comité de empresa.

Artículo 10. *Asistencia.*

Las horas de entrada y salida del trabajo se entenderán «en punto». Todo el personal está obligado a registrar su entrada y salida en el correspondiente centro de trabajo.

Artículo 11. *Horas extraordinarias.*

La iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponderá a la empresa y al trabajador la libre aceptación o denegación de las mismas. Su número no podrá exceder los límites establecidos en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La remuneración de las horas extraordinarias trabajadas en día laborable será de un 75 por 100 adicional a la hora ordinaria y de un 100 por 100 adicional si se realizase en domingo o día festivo. Si las horas extraordinarias se realizasen entre las veintidós horas y las seis horas tendrán, además, el aumento del porcentaje correspondiente al plus de nocturnidad. Debido a la naturaleza del trabajo periodístico, los trabajadores se comprometen a hacer las horas necesarias para dar salida a todas las publicaciones, bien sean de carácter periódico o ediciones específicas que la empresa tenga contratada, siendo esta prolongación de jornada notificada por el jefe de sección que corresponda, antes de la conclusión de la jornada laboral del/los trabajador/es afectados.

CAPÍTULO III

Régimen de personal

Artículo 12. *Contratación y período de prueba.*

Toda persona que sea admitida para trabajar en La Región deberá firmar un contrato de trabajo en donde se recojan los requisitos exigidos por la Ley para los contratos escritos. Por lo que respecta a todos los contratos temporales, éstos se ajustarán a la legislación vigente en cada momento, exceptuando las aclaraciones efectuadas al respecto en el presente Convenio.

Con respecto al período de prueba, éste tendrá un duración mínima de dos meses y máxima de cuatro meses para todos los trabajadores de nueva incorporación.

En el caso del contrato eventual por circunstancias de la producción, podrá tener una duración máxima de trece meses dentro de un período de dieciocho meses, según la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre.

La empresa está obligada a entregar al Comité de empresa la copia básica de los contratos así como la comunicación de todas las prórrogas. En caso de incumplimiento dichos contratos serían considerados fijos de plantilla. Desde el 1 de enero de 1999 todos los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de dos años en la empresa, independientemente del contrato que tengan, pasarán a fijos previa aprobación de la Dirección de la empresa.

Artículo 13. *Plantilla.*

La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla de La Región, corresponden a la Dirección de la empresa, de acuerdo con sus necesidades y en función de la innovación tecnológica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto a las normas legales que regulan la materia, siendo oído el Comité de empresa a efectos informativos.

La empresa, en cualquier vacante que se produzca, podrá fomentar la promoción interna o por el contrario incorporar personal externo, sin perjuicio de decidir en todo momento la opción que considere más favorable, previa comunicación al Comité de empresa.

Artículo 14. *Trabajos de categoría superior.*

El sistema de ascensos de todas las secciones de «La Región, Sociedad Anónima», será el que se establezca en este Convenio. El empleado que desempeñe trabajos de categoría superior durante más de un año por no haberse cubierto una vacante producida, ascenderá automáticamente a la categoría superior, siempre que tenga la capacitación adecuada para dicha categoría.

Esta disposición se aplicará hasta la categoría de Jefe de Área o de Sección, inclusive. Todo lo anterior se produce con la excepción de reserva de plaza a trabajadores con reserva legal de puesto.

La retribución del personal que realice trabajos de categoría superior, será la de su categoría, más la diferencia hasta alcanzar la retribución de la categoría desempeñada.

Artículo 15. *Adaptación del personal.*

Se entiende por trabajador con capacidad disminuida aquel que deje de estar en condiciones físicas y psíquicas para continuar realizando eficazmente la tarea que venía desempeñando en función de su categoría, sea ello debido a accidente, enfermedad o cualquier otra causa, aunque no haya posibilidad de obtener la baja de la Seguridad Social pero sea declarada por el servicio médico de la empresa. Previos los dictámenes o asesoramientos técnicos oportunos para aquella situación y de acuerdo con sus indicaciones, se procederá a asignar a este trabajador una tarea conforme a su capacidad disminuida. Si el trabajador tuviese una antigüedad en la empresa de diez o más años, se le respetará la retribución de su categoría.

Artículo 16. *Trabajos de inferior categoría.*

Ningún trabajador podrá ser destinado a realizar trabajos de inferior categoría, salvo en aquellos casos de común aceptación por ambas partes o por necesidades del servicio, pero sin que ello suponga pérdida de retribución. Cuando el trabajador solicitara desempeñar una tarea de inferior categoría a la que ostenta se le podrá asignar el salario correspondiente al trabajo efectivamente prestado.

Artículo 17. *Cambio de tecnología.*

En caso de que un cambio de puesto de trabajo viniera impuesto por el progreso tecnológico y exigiera al mismo tiempo una variación o aumento de los conocimientos profesionales del trabajador, se procederá a su reconversión profesional. Las operaciones de reconversión se realizarán con asistencia de los técnicos que la empresa designe, informando al Comité de empresa.

Los trabajadores afectados no perderán sus categorías y retribuciones alcanzadas. El trabajador convertido para desempeñar trabajos de categoría superior, será retribuido de acuerdo con la nueva situación, en cuanto pruebe su eficiencia y eficacia en el nuevo puesto a juicio de la Dirección de la empresa.

CAPÍTULO IV

Condiciones económicas

Artículo 18. *Remuneraciones.*

Todos los emolumentos económicos pactados entre las representaciones que integran la Comisión Paritaria, son las siguientes:

a) Salario base.
b) Personales: Plus de antigüedad.
c) Por su puesto de trabajo: Plus de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos o disminución física; plus de nocturnidad y plus de trabajo dominical.
d) De vencimiento periódico superior al mes: Paga de verano, paga de diciembre y paga de marzo.

Artículo 19. *Salario base.*

Se entiende por salario base la totalidad de las remuneraciones que con carácter fijo y ordinario se perciben mensualmente, con independencia de aquellos pluses que por ser personales, por puesto de trabajo, de vencimiento superior al mes, o devengos extrasalariales, cobre a mayores cada trabajador en concreto, sirviendo como punto base para la obtención de los demás. El salario base será especificado para cada categoría que se relaciona en el anexo a este Convenio.

Las variaciones de éste vendrán dadas por el ordenamiento legal o por el pactado en Convenio entre las partes.

Artículo 20. *Antigüedad.*

Sin perjuicio de lo establecido en las disposiciones legales vigentes sobre la materia, se establece que todo trabajador al cumplir los años preceptivos, cobrará trienios en la cantidad del 5 por 100 del salario base que tenga, independientemente, cada trabajador. Este emolumento económico, en cuanto al número de trienios que cada trabajador pueda disfrutar, vendrá dado por la permanencia del mismo en la empresa. En ningún caso podrá absorberse en su cuantía, en todo o en parte, por ninguno de los restantes conceptos retributivos establecidos en La Región.

En cuanto a los límites de la acumulación de los incrementos por antigüedad el importe nunca puede ser mayor que ocho trienios más dos quinquenios (treinta y cuatro años de antigüedad en la empresa), respetándose en todo caso los derechos ya adquiridos por los trabajadores por este concepto y los que están en el período del devengo del nuevo trienio.

Artículo 21. *Plus de trabajos penosos.*

El plus de trabajos penosos, tóxicos, peligrosos o de disminución física, queda fijado para los chóferes y rotativa y se establece en una cuantía mensual, por todo el período de duración del convenio de 8.000 pesetas y se complementará con una póliza especial de seguro de accidentes por muerte o invalidez permanente absoluta por 3.000.000 en caso de muerte y 6.000.000 en caso de invalidez absoluta permanente. Se podrá retirar dicho plus a aquellos trabajadores que no cumplan los requisitos mínimos de seguridad previo informe del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 22. *Plus de nocturnidad.*

El plus de nocturnidad que corresponderá a los trabajadores que de modo continuo o periódico tengan su jornada asignada entre el período comprendido entre las veintidós y las seis horas, será el 25 por 100 del salario base más antigüedad de los afectados. En caso de que un trabajador realice entre tres y seis horas en este período, tendrá derecho a percibirlo en su totalidad. Cuando el trabajador solamente realice entre una y tres horas, tendrá derecho a la mitad del mismo. Si realiza entre cero y una hora, no tendrá derecho a percibir cantidad alguna por este concepto. Al trabajador que tenga turno de noche habitualmente y que por causas de producción haya de estar más de tres meses en jornada diurna, se le eliminará el plus de nocturnidad. En caso de vacaciones del personal que trabaje continuamente en este período, tendrá derecho en ese mes de vacaciones a cobrar el mencionado plus. En caso de que trabaje de noche de forma discontinua le corresponderá la parte proporcional a los meses trabajados.

Artículo 23. *Trabajo en días festivos y domingos.*

Debido a las características del trabajo de prensa, el personal trabajará los días festivos y domingos. Estos días trabajados serán compensados a los productores afectados de la siguiente forma:

a) Un día de vacación por cada día festivo trabajado, pudiendo acumularse hasta doce días de este descanso a las vacaciones anuales.
b) Por los domingos trabajados, conforme a lo que el presente Convenio establece en el artículo 24.

Artículo 24. *Plus de trabajo dominical.*

A los trabajadores que por turno les corresponda trabajar en domingo se les abonará un plus por domingo trabajado, equivalente al 300 por

100 del salario diario, calculado en función del salario base más antigüedad. Ejemplo práctico:

Salario base: 60.000 pesetas.
Antigüedad: 30.000 pesetas.
Total: 90.000 pesetas.
Plus por domingo trabajado: 9.000 pesetas.

En el mes de vacaciones, el personal tendrá derecho a librar todos los domingos que le coincidan en dicho mes y no percibirá por ello cantidad alguna. En el caso de que por necesidades del servicio y el trabajador lo aceptase, si el día de descanso semanal lo trabajase sería abonado con el 200 por 100 del salario diario, calculado en función del salario base más antigüedad.

Artículo 25. *Pagas extraordinarias.*

Como parte integrante de su salario, los trabajadores de La Región tendrán derecho a la percepción de las siguientes pagas extraordinarias:

a) Paga de verano, a percibir en el transcurso del mes de junio.

b) Paga de Navidad, a percibir en los primeros veinte días del mes de diciembre.

Estas pagas serán retribuidas con el salario base más antigüedad y nocturnidad, en su caso.

c) Paga de marzo. Esta paga consiste en un 10 por 100 del salario base, más plus de antigüedad y nocturnidad y plus dominical. Esta paga se hará efectiva en el mes de marzo de cada año. Cada trabajador de la sección de prensa de La Región tendrá derecho a percibir una paga extraordinaria equivalente al salario más antigüedad, al cumplir veinte, treinta, cuarenta y cincuenta años de prestación de servicios en la empresa.

Artículo 26. *Plus de transporte.*

La empresa correrá con el transporte del personal al centro de trabajo, que tendrá carácter colectivo, desde Ourense hasta las instalaciones del polígono de San Ciprián das Viñas. La empresa mantendrá una póliza colectiva de seguros de vida, en orden a garantizar un capital para el caso de muerte o invalidez absoluta y permanente a causa de accidente durante el transporte «in itinere» a cada uno de los componentes del colectivo asegurado, siempre que pertenezcan a la plantilla del personal de la empresa, en activo, y los riesgos sean o hayan sido, en cada caso, aceptados por la compañía aseguradora. El compromiso del transporte a cargo de la empresa será únicamente para los trabajadores que integran la plantilla de La Región al 31 de diciembre de 1986.

Artículo 27. *Compensación por enfermedad.*

El trabajador que se encuentre en situación de baja por incapacidad laboral, será compensado por la empresa mientras permanezca de baja a partir del primer día de la misma, con una cantidad que sumada a la percepción de la Seguridad Social en ese momento complete su salario líquido hasta alcanzar el 100 por 100 de los conceptos siguientes: Salario base, antigüedad, nocturnidad y plus de trabajos penosos.

Quedarán sin complementar al 100 por 100 las llamadas bajas intermitentes, entendiendo por tales aquellas que se produzcan durante cuatro veces en un período de doce meses, independientemente de la duración de cada una de ellas.

CAPÍTULO V

Permisos, servicio militar y mejoras sociales

Artículo 28. *Permisos.*

Se considerarán permisos reglamentarios los que se otorguen obligatoriamente por la empresa, tales como:

a) Matrimonio.—Constará de quince días naturales ininterrumpidos, abonables, que podrán disfrutarse con una antelación de dos días a la fecha señalada para la ceremonia. Si ésta fuese en jornada no laborable, comenzará el primer día siguiente con este carácter.

b) Por alumbramiento de la esposa se concederán dos días naturales abonables, a elección del interesado.

c) Por matrimonio de hijos o hermanos se concederá un día natural de permiso abonable que habrá de coincidir con la fecha de la ceremonia.

d) Por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos y hermanos se tendrán tres días naturales de permiso, abonables. Cuando se trate de cuñados, yernos, nueras, padres políticos y abuelos, se dispondrá de un día natural abonable.

e) Para el cumplimiento de deberes políticos, sindicales y asistencia obligatoria a Tribunales de justicia, salvo en los casos declarados como delictivos por una resolución judicial, se abonará el permiso de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y por el tiempo preciso para ello, según aquéllas.

f) Por traslado de domicilio habitual se concederá un día natural de permiso abonable.

g) Para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, se concederá el tiempo máximo de diez días al año para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de evaluación y aptitud.

h) Se abonará el oportuno permiso para asistir a consultas de especialistas médicos, cuando hayan sido dispuestas por los facultativos pertinentes, aun cuando tales especialidades no estén incluidas en el cuadro de prestaciones de la Seguridad Social.

i) El tiempo necesario para ser asistido por los facultativos de la Seguridad Social.

j) En caso de que un trabajador tenga que realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde radique el centro de trabajo, los permisos podrán aplicarse hasta cuatro días naturales para los casos previstos en el apartado d).

Artículo 29. *Servicio militar.*

Todos los trabajadores que se incorporen a filas tendrán reservados sus puestos de trabajo durante el período que comprenda el servicio militar reglamentario, computándose tal tiempo a efectos de antigüedad. Asimismo aquellos trabajadores que deben incorporarse al Servicio de Objeción de Conciencia deben comunicárselo a la empresa como mínimo con dos meses de antelación para poder coordinar entre las dos partes el horario de trabajo, reservándole en todo caso su puesto de trabajo si tiene una antigüedad en la empresa de dos años, hasta el término del mismo.

Artículo 30. *Excedencia.*

Cualquier trabajador con un mínimo de dos años de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a un período de excedencia de cinco años, como máximo. Una vez concluido el plazo solicitado de excedencia, se reincorporará a la empresa inmediatamente, en caso de que ésta disponga de un puesto libre en su categoría; sino, la empresa está obligada a admitirlo en la primera vacante que se produzca en su categoría profesional.

Artículo 31. *Mejoras sociales.*

Desde la firma del presente Convenio, queda establecida una cantidad de 6.000.000 de pesetas, que será repartida entre todos los trabajadores afectados por el mismo, y percibida en el momento de iniciar las vacaciones de verano.

Artículo 32. *Vacaciones.*

Los turnos de vacaciones se establecerán en función de lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. El personal que, excepcionalmente, por razones de servicio tenga que tomar sus vacaciones anuales en meses diferentes a los previstos en el Estatuto de los Trabajadores (junio, julio, agosto y septiembre), percibirá independientemente de su sueldo la cantidad de 20.000 pesetas.

Si existiese una baja por enfermedad anterior al inicio del disfrute, se le señalará un nuevo período de vacaciones.

Artículo 33. *Dotaciones al personal.*

La empresa facilitará todos los sistemas de protección necesarios a todos aquellos trabajadores que realicen su trabajo con tintas, grasas, agentes corrosivos..., ya sean prendas de protección personal como mecanismos de prevención con dispositivos de seguridad de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre («Boletín Oficial del Estado» del 10), y todas las normativas que en su defecto solicite y apruebe el Comité de Seguridad y Salud.

CAPÍTULO VI

Renovación tecnológica

Artículo 34. *Vacantes.*

Cuando el número de puestos de trabajo que se creen, como consecuencia de la reconversión tecnológica sea inferior al de los trabajadores de la misma categoría cuya especialidad o profesión haya quedado obsoleta, dichos puestos se cubrirán, en primer lugar, teniendo en cuenta la eficacia del trabajador a juicio de sus superiores; en segundo lugar con personal voluntario y, en su caso, por antigüedad. Si por el contrario, los puestos a crear fueran de superior número, se atenderá a lo dispuesto en el artículo 17 de este Convenio.

Artículo 35. *Adiestramiento.*

En caso de que fuese necesario hacer cursos de perfeccionamiento o adiestramiento al personal de la empresa, éstos serían impartidos dentro de la jornada de trabajo y en caso de fuerza mayor, en horas extraordinarias, siendo sólo en este último caso cuando se podrán permutar esas horas por horas de descanso a disfrutar de acuerdo con la empresa, sin poder ser acumuladas a vacaciones.

Artículo 36. *Periodistas.*

El trabajo de composición de textos se cubrirá con ayudantes de redacción encuadrados según anexo. Ningún periodista podrá ser obligado a copiar o introducir en el sistema electrónico originales ajenos, a no ser cuando se trata de reelaboración periodística.

Artículo 37. *Plus de productividad redaccional.*

Se establece un plus de productividad redaccional cuyo ámbito de aplicación será el de los redactores afectados por este Convenio, consistente en un 15 por 100 del salario base más antigüedad. Su objetivo será el compensar su especial dedicación y la calidad en el trabajo y su concesión será discrecional. El personal que se considere con derecho a su percepción habrá de solicitarlo por escrito a la Dirección de la empresa que, una vez analizado, comunicará al solicitante su decisión.

Artículo 38. *Delegados.*

Los responsables de las Delegaciones que La Región mantenga fuera de la redacción central tendrán la categoría de delegados. Su retribución corresponderá a la de un redactor, percibiendo un complemento de responsabilidad consistente en la diferencia de salario existente entre el suyo propio y el de Jefe de Sección, mientras ocupe tales cometidos.

Artículo 39. *Concurrencia.*

Los métodos de producción y las informaciones de todo tipo que afectan al proceso industrial, informativo o administrativo de la empresa, son datos exclusivos de ésta y no podrán ser divulgados o facilitados a terceros. En consecuencia, sin perjuicio del obligado cumplimiento de lo que antecede, los trabajadores no podrán colaborar en otros medios, agencias o empresas que tengan actividades concurrentes o competitivas con las propias de «La Región, Sociedad Anónima», de no mediar autorización escrita de ésta.

Artículo 40. *Jubilaciones anticipadas.*

Los trabajadores que se jubilen antes de la edad reglamentaria (sesenta y cinco años), percibirán una compensación económica de acuerdo con la siguiente escala:

Sesenta y cuatro años: Cuatro mensualidades.
Sesenta y tres años: Seis mensualidades.
Sesenta y dos años: Ocho mensualidades.
Sesenta y un años: Diez mensualidades.
Sesenta años: Doce mensualidades.

Lo anterior será de aplicación cuando exista acuerdo entre el trabajador y la empresa, quedando excluidos de esta compensación económica los trabajadores que se acojan a un plan de prejubilación con rentas pactadas de antemano.

La empresa queda facultada para jubilar al personal al cumplir los sesenta y cinco años de edad.

Artículo 41. *Complementos de jubilación.*

Se respetará a todos aquellos jubilados de la empresa que a fecha 1 de enero de 1999 perciban estos complementos hasta el fallecimiento del último de ellos.

CAPÍTULO VII

Comisión Paritaria y Comité de Seguridad e Higiene

Artículo 42. *Comisión Paritaria.*

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de negociación, interpretación, conciliación y vigilancia. La Comisión Paritaria estará compuesta por seis miembros; tres designados por la representación del personal y otros tres por la empresa. El Presidente y el Secretario de esta Comisión serán elegidos de entre ellos.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Interpretación del Convenio.

b) Conciliación en los problemas y cuestiones que les sean sometidos por las partes o en los supuestos previos que en el Convenio se especifican.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Esta misma Comisión podrá encargarse de la negociación del Convenio Colectivo, si ambas partes están de acuerdo. Para ello, se nombrará la Comisión Paritaria antes de la negociación.

Reuniones mixtas. Cualquiera de las partes está legitimada a convocar una reunión con cinco días de antelación, a fin de promover el mejor desarrollo de las relaciones industriales dentro de la empresa.

Artículo 43. *Comité de Seguridad y Salud.*

Los integrantes de este Comité serán tres representantes nombrados por la empresa y tres miembros del Comité, que deben tener las competencias y facultades que para tal fin designa la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre («Boletín Oficial del Estado» del 10), sin perjuicio de disposiciones legales posteriores.

Artículo 44. *Días no laborables.*

El Viernes Santo, 24 de diciembre y 31 de diciembre no se trabajará, al no editarse el periódico en las jornadas siguientes a las fechas referidas. Estos tres días serán abonables y no recuperables.

ANEXO

Categorías profesionales y retribuciones año 1999

Categorías	Pesetas
Redacción:	
Redactor Jefe	165.989
Jefe de sección	149.109
Redactor	138.384
Documentalista	138.384
Ayudante redacción pref.	101.555
Ayudante de redacción	85.727
Secretario de redacción	94.203
Redactor gráfico	98.306
Jefe de sección de diseño	119.552
Técnico de diseño	108.907
Ayudante técnico de diseño	97.229
Departamento Informático:	
Jefe de sección	165.989
Analista de sistema	150.334
Programador	138.384
Operador de sistema	106.850
Administración:	
Jefe de sección	125.949
Contable	119.011
Cajero	108.077
Oficial primera	108.077
Oficial segunda	94.202
Auxiliar	80.579
Cobrador	80.579
Limpieza	72.925
Subalternos	75.444

Categorías	Pesetas
Comercial:	
Jefe de sección	125.949
Promotor ventas pref.	108.077
Promotor ventas	95.873
Televisión:	
Jefe de sección	125.949
Jefe de zona	116.836
Realizador o Editor	108.011
Cámara	98.584
Ayudante cámara, sonido y edición	90.013
Fotocomposición y Montaje:	
Jefe de sección	119.552
Grupo A	108.907
Grupo B	97.230
Grupo C	85.549
Grupo D	79.838
Rotativa:	
Jefe de máquinas	152.234
Maquinista	123.784
Oficial primera	108.709
Oficial segunda	97.909
Oficial tercera	88.881
Peón	83.402
Cierre y Distribución:	
Jefe de sección	119.552
Jefe de cierre	108.770
Jefe de distribución y transporte	96.948
Inspector de ventas	94.778
Oficial primera	85.550
Oficial segunda	83.920
Oficial tercera	78.407
Chófer	92.334
Peón cierre (media jornada)	38.135
Peón cierre (nueve días)	24.302
Peón reparto (dos horas)	26.530
Mantenimiento:	
Jefe de sección	123.784
Oficial primera	108.709
Oficial segunda	97.909
Oficial tercera	88.882
Peón	83.402

Nota: Los salarios del personal de producción están calculados tomando como base un mes de treinta y un días. Las categorías profesionales que no figuran en este anexo, se considerarán, a extinguir, sin que ello menoscabe en absoluto los derechos de los trabajadores que las ostenten en la actualidad a seguir disfrutándolas hasta su jubilación.

11967 *ORDEN de 17 de mayo de 1999 por la que se establecen las bases de concesión y se convoca la primera edición de los premios a la no violencia contra las mujeres, dirigidos a agencias de publicidad, medios de comunicación y a los profesionales de estos medios.*

El Instituto de la Mujer, organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, creado por Ley 16/1983, de 24 de octubre, tiene como finalidad primordial promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social entre ambos sexos, así como prestar servicios en favor de la mujer.

Entre las funciones que tiene encomendadas está la de impulsar las medidas que contribuyan a eliminar las discriminaciones existentes respecto a la mujer en la sociedad.

En este orden de prioridades, y con el fin de dar una solución conjunta por parte de todos los Departamentos implicados en el tema de violencia doméstica, el Consejo de Ministros ha aprobado el día 30 de abril de 1998 un Plan de Acción contra la violencia doméstica que ha sido impulsado desde el Instituto de la Mujer.

El Plan se articula en torno a seis áreas, una de las cuales se refiere a sensibilización y prevención, en la que se contienen una serie de actuaciones que pretenden conseguir que la sociedad tome conciencia de la gravedad del problema y que los medios de comunicación transmitan el valor de la no violencia como método para prevenirla.

Una de las actuaciones previstas en la mencionada área se refiere a la creación de un premio a las agencias de publicidad y medios de comunicación (prensa, radio y televisión) que se destaquen por su compromiso con la no violencia, toda vez que éstos son un factor clave en la tarea de sensibilización sobre la gravedad del problema.

Los premios a la no violencia contra las mujeres pretenden, por una parte, incentivar la producción de anuncios e imágenes, artículos y programas de radio o televisión que no reproduzcan estereotipos tradicionales de mujeres y hombres y, por otra, fomentar la no violencia contra las mujeres.

En su virtud, a propuesta del Instituto de la Mujer y previo informe de la Abogacía del Estado en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, dispongo:

Primero.—Convocar el certamen de «Premios a la No Violencia Contra las Mujeres 1999», que se regirá por las bases que figuran en el anexo a esta Orden.

Segundo.—El Instituto de la Mujer adoptará las medidas necesarias para el desarrollo de esta actividad.

Madrid, 17 de mayo de 1999.

PIMENTEL SILES

ANEXO

Bases

Primera.—Se convoca el certamen de «Premios a la No Violencia Contra las Mujeres en las modalidades de prensa, radio, televisión y agencias de publicidad, dirigidos a los medios de comunicación y a los profesionales de estos medios, que se hayan destacado, durante 1998, en la producción o emisión de programas, artículos, reportajes o anuncios dirigidos a combatir la violencia contra las mujeres.

Segunda.—Los premios de cada una de las especialidades señaladas en la base anterior tendrán las siguientes finalidades:

Incentivar la participación de los profesionales de la prensa en la erradicación de la violencia contra las mujeres.

Fomentar y apoyar la realización de programas de radio y televisión donde se difunda el principio de la no violencia y el de igualdad entre hombres y mujeres.

Promover la producción de anuncios y materiales audiovisuales dirigidos a prevenir y erradicar la violencia y modificar la transmisión de estereotipos tradicionales de las mujeres y los hombres.

Tercera.—Podrán participar, individualmente o como grupo de agencias de publicidad, los medios de información escrita, las emisiones de radio y las televisiones de ámbito estatal. Asimismo podrán optar los programas de televisión o radio que traten temas relacionados con el objeto de esta convocatoria y siempre que hayan sido emitidos a lo largo del año 1998.

Cuarta.—Las candidaturas podrán presentarse directamente por las personas o entidades interesadas en el Instituto de la Mujer, indicando los siguientes datos:

La especialidad a la que se presenta (prensa, radio, televisión, agencias de publicidad).

Datos del autor o agencia de publicidad, incluido el número de teléfono y de fax.

Fecha de realización de los trabajos y de publicación o emisión en su caso.

Los trabajos deberán presentarse de la siguiente forma:

1. En el caso de agencias de publicidad: Una copia en vídeo VHS del anuncio o programa acompañado de la declaración jurada del Director de la agencia en la que conste el medio de comunicación donde se haya divulgado y el tiempo de exposición del anuncio.

2. En el caso de artículos de prensa: Las propuestas se presentarán firmadas por el autor o por la dirección del medio de comunicación que opte al premio. Se acompañarán cuatro ejemplares o fotocopias del artículo.