17215 *RESOLUCIÓN de 20 de septiembre de 2004, 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 Corporación de Medios de Murcia, S.A.*

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa Corporación de Medios de Murcia, S.A. (Código de Convenio n.º 9001661) que fue suscrito con fecha 25 de mayo de 2004, 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, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 20 de septiembre de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CORPORACIÓN DE MEDIOS DE MURCIA, S. A.

CAPÍTULO I

Ámbito y vigencia

Artículo 1. *Ámbito del Convenio.*

El presente Convenio Colectivo afecta a los trabajadores de los centros de trabajo de Corporación de Medios de Murcia, S.A. (Diario «La Verdad») en las provincias de Murcia, Alicante y Albacete y, consecuentemente, a la totalidad del personal que preste sus servicios, ya sea con carácter fijo o eventual, a tiempo parcial o duración determinada.

Quedan excluidos los cargos directivos, así como los casos de contrataciones cuyas categorías laborales no estén contempladas en este Convenio Colectivo

Artículo 2. *Vigencia.*

Sus normas regirán hasta el 31 de diciembre de 2006, y sus efectos se aplicarán desde el día 1 de enero de 2004.

Artículo 3. *Prórroga.*

El Convenio Colectivo se prorrogará por años naturales, a partir del 31 diciembre 2006, de no existir solicitud en contra y/o preaviso de cualquiera de las partes contratantes con un mes de antelación a la extinción del mismo.

Artículo 4. *Causa de revisión.*

Será causa suficiente para que la representación Social pueda pedir la revisión del presente Convenio el hecho de que por disposiciones legales de cualquier índole o rango se establezcan mejoras que sean iguales o superiores a la totalidad de las concedidas por este Convenio, consideradas en cómputo anual.

Artículo 5. *Absorción.*

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente Convenio Colectivo podrán serán compensadas o absorbidas por los aumentos de retribución que, directa o indirectamente, y cualquiera que sea su naturaleza, contenido u origen, se establezcan por Convenio Colectivo de mayor ámbito o por disposición legal de cualquier índole o rango.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos establecidos por disposiciones legales futuras únicamente serán aplicadas si, consideradas globalmente y en cómputo anual, resultasen más favorables para el personal que las contenidas en el presente Convenio.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Ambas representaciones convienen en que, siendo lo pactado un todo indivisible, el Convenio se considerará nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que la autoridad judicial, en su caso, a requerimiento de la autoridad laboral competente, estimase que alguno de los acuerdos considerado fundamental por cualquiera de las partes fuese contrario a lo dispuesto en las disposiciones legales.

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Se crea una Comisión Paritaria que tendrá competencia para resolver todas las cuestiones que puedan suscitar en orden a la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo y que se sometan a su consideración, se reunirá en un plazo no superior a setenta y dos horas, siempre que lo solicite algunas de las partes previa comunicación escrita. Expresamente se le encomienda la revisión de los conceptos económicos que han de aplicarse.

La Comisión Paritaria estará compuesta por tres representantes elegidos por el Comité de Empresa y tres representantes de la Dirección de la Empresa. Cada representación tendrá un solo voto, acordado por mayoría de los asistentes de cada una de las dos representaciones. Consultada la Comisión Paritaria, su acuerdo tendrá carácter decisorio y vinculante, que deberá reflejarse en acta, y constituirá trámite previo antes de ejercitar los derechos de que se crea asistida ante la jurisdicción laboral, de conformidad con las disposiciones legales en vigor.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 8. *Aplicación de nuevas tecnologías.*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, coinciden en la conveniencia de proseguir el proceso de renovación tecnológica y racionalización del trabajo, con objeto de conseguir el más adecuado empleo de los recursos.

Artículo 9. *Funciones de la Dirección de la empresa.*

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las atribuciones que confiere la legislación vigente. No obstante, deberá atenerse en todo momento de su actuación al respeto de las competencias que el Comité de Empresa, como representación de los trabajadores, tiene específicamente atribuidas en el artículo 64) del vigente Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

Se reconocen como facultades de la Dirección de la Empresa las siguientes:

1. El reagrupamiento de las funciones y tareas a las nuevas exigencias del trabajo que resultaren del cambio de métodos operativos, proceso de producción, materiales, máquinas o características técnicas de las mismas.
2. La adjudicación a cada puesto de los medios adecuados y la asignación de tareas necesarias para alcanzar la actividad normal.
3. La determinación o exigencia de los rendimientos a actividad normal, oído el Comité de Empresa
4. Asignar a un solo operario o empleado, dentro de los generales cometidos de su departamento o sección, las funciones que configuren su nuevo puesto de trabajo, siempre que sea posible realizarlas simultánea o sucesivamente a lo largo de la jornada laboral y a actividad normal.
5. Mantener la plantilla suficiente de acuerdo con los datos de medida y distribución de los trabajos.
6. La amortización de plazas, cuando queden vacantes, por baja voluntaria, jubilación o fallecimiento de sus titulares, así como los ceses convenidos de mutuo acuerdo.
7. La movilidad y redistribución del personal de la empresa, dentro de cada centro de trabajo, en función de las necesidades de la organización, de la mecanización y modernización de equipos o de la producción. En caso necesario se concederá al personal afecto el correspondiente período de adaptación y/o formación.

Artículo 10. *Obligaciones de la Dirección de la empresa.*

A) Participación del personal:

1. La Dirección de la Empresa informará por escrito, con 30 días de antelación como mínimo, al Comité de Empresa y al personal afectado sobre aquellos proyectos que supongan el establecimiento de nuevos métodos de trabajo que supongan una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, con el fin de conseguir una mejor información del y al personal y, en su caso, completarlo con aquellas sugerencias que puedan contribuir a un mejor logro de los objetivos humanos y técnicos del mismo, debiendo

el Comité emitir su informe motivado en el plazo de 15 días desde la recepción de la información.

2. Se especificarán las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, debiendo interpretarse la relación de tareas como el área habitual de responsabilidad para un puesto de trabajo.

B) Mantenimiento de categoría y retribución: El personal excedente que, como consecuencia de la aplicación de las técnicas de racionalización, o implantación de nuevos procesos tecnológicos, fuese acoplado a otros puestos de trabajo de inferior categoría conservará la categoría y sueldo que viniese disfrutando, respetándose en todo caso lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, conservará como fecha de antigüedad en la categoría la que ostentaba en el puesto que venía ocupando.

Para la elección de turnos en los nuevos puestos de trabajo prevalecerá la antigüedad en la empresa.

No se cambiará de puesto de trabajo a quien ya hubiese sido objeto de un cambio anterior, de acuerdo con lo señalado en los párrafos precedentes. No obstante, cuando fuese imprescindible un segundo cambio, por imperativos de una nueva tecnología o medidas de racionalización del trabajo, serán ponderadas las razones aducidas por el interesado y examinado el caso con el Comité de Empresa, a fin de que éste emita su informe y presente las observaciones que estime oportunas.

C) Mantenimiento de la relación laboral: Las medidas que pueda adoptar la Dirección de la Empresa en virtud de las facultades que le otorgan los artículos 8 y 9 del presente Convenio Colectivo no supondrán en ningún caso extinción o suspensión de la relación jurídica laboral de los trabajadores por parte de la Empresa.

CAPÍTULO III

Régimen retributivo

Artículo 11. *Conceptos.*

Los conceptos retributivos para el personal incluido en el ámbito del presente Convenio, serán los siguientes:

1. Conceptos mensuales:

1.1 Salario mensual.
1.2 Antigüedad.
1.3 Nocturnidad.

2. De vencimiento superior al mes:

a) Paga de Julio.
b) Paga de Navidad.
c) Paga de Septiembre.
d) Paga de Febrero.

3. Complemento a título personal:

3.1 Complemento lineal por categorías (artículo 13.2 del Convenio Colectivo de 1983).

3.2 Complemento por extinción del plus de «dedicación especial» (artículo 13.3 del Convenio Colectivo de 1983).

3.3 Complemento de 1984 (acta final del Convenio Colectivo para 1984, número 3).

Estos conceptos, a efectos de su expresión en la nómina, serán consignados conjuntamente bajo el epígrafe de «Complementos Personales». Se mantienen en los términos actuales los complementos a título personal que se estén percibiendo a la entrada en vigor del presente Convenio.

4. Otros conceptos:

a) Plus de regímenes especiales.
b) Plus de transporte.
c) Plus de jornada partida.
d) Gastos de calle.
e) Horas extraordinarias.
f) Trabajos en días festivos.
g) Trabajo en domingo.

5. Recibo de salario: Ambas partes acuerdan aprobar como recibo de salario oficial para entrega por parte de la empresa a los trabajadores el modelo actual que contiene los datos que se refiere el art. 29) del R.D. Legislativo 1/1995.

Artículo 12. *Revisión salarial.*

Para el año 2004: Regirán las tablas e importes que figuran en el presente Convenio Colectivo.

Para el año 2005: Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) de la media nacional del año 2004, más un 0.5%, sobre los conceptos del capítulo tercero.

Para el año 2006: Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) de la media nacional del año 2005, más un 0.5%, sobre los conceptos del capítulo tercero.

Artículo 13. *Tabla de salarios vigentes para 2004.*

La tabla salarial resultante del aumento y variación, que entra en vigor en 1 de enero de 2004 y para jornada completa, es la siguiente:

Categorías	Salario mensual — Euros
Redacción	
Jefe de Departamento	1.664,84
Jefe de Sección	1.616,16
Redactor	1.510,33
Redactor 1er/2.º año	1.295,22
Redactor Gráfico	1.290,15
Ayudante de Redacción	1.290,15
Gestión	
Jefe de Sección	1.455,77
Jefe de Equipo	1.329,21
Oficial de Gestión	1.264,41
Auxiliar de Gestión	1.018,57
Oficial de Diseño	1.290,15
Producción	
Oficial de Preimpresión	1.222,92
Jefe de Sección Impresión	1.348,62
Oficial 1.ª Impresión	1.173,28
Oficial 2.ª Impresión	1.096,49
Jefe de Sección Cierre	1.292,17
Oficial 1.ª Cierre	1.186,94
Oficial 2.ª Cierre	1.031,32
Oficial Servicios	1.074,11
Servicios	
Técnico de Sistemas	1.455,77
Jefe de Equipo de Mantenimiento	1.294,54
Oficial de Mantenimiento Electrónico	1.293,79
Oficial de Mantenimiento Mecánico	1.242,26
Oficial de Transporte	1.118,18
Auxiliar	973,18
Repartidor	819,90

Artículo 14. *Pagas extraordinarias.*

Las pagas extraordinarias serán iguales al importe del salario mensual (artículo 13). Estas pagas están afectas a antigüedad y nocturnidad (artículos 15 y 16).

a) Paga reglamentaria de Julio: cuyo período de devengo está comprendido entre el día 1 de julio año anterior, al 30 de junio año en curso.

b) Paga reglamentaria de Navidad: cuyo período de devengo está comprendido entre el día 1 de enero al 31 de diciembre año en curso.

c) Paga de Septiembre: cuyo período de devengo está comprendido entre el día 1 de octubre año anterior, al 30 de septiembre del año en curso y cuyo percibo va unido a las siguientes condiciones:

La Dirección de la Empresa, dentro del período de vacaciones reglamentario, organizará las sustituciones de forma que se produzcan el número indispensable de suplencias y horas extraordinarias.

A la vista de las necesidades del trabajo, la Dirección de la Empresa decidirá los casos en que deba ser suplido el personal enfermo o accidentado.

d) Paga de Febrero: cuyo período de devengo está comprendido entre el día 1 de enero al 31 diciembre del año anterior.

Artículo 15. *Antigüedad.*

El personal afectado por el presente Convenio percibirá, en concepto de antigüedad, por el tiempo de servicio en la empresa, un aumento perió-

dico por cada quinquenio trabajado en la Empresa desde el día 1.º del mes siguiente a la fecha de ingreso en la misma, salvo que coincidan las dos fechas, en cuyo caso se tomará ésta.

El importe del complemento de antigüedad será, por tanto, el resultado de multiplicar el número de quinquenios por el módulo fijado para jornada completa y cada categoría profesional en la tabla que a continuación se reproduce:

Módulos de antigüedad para 2004

Categorías	Importe — Euros
Redacción	
Jefe de Departamento	57,93
Jefe de Sección	55,46
Redactor	50,53
Redactor Gráfico	36,97
Ayudante Redacción	36,97
Gestión	
Jefe de Sección	45,61
Jefe de Equipo	40,66
Oficial de Gestión	36,97
Auxiliar de Gestión	28,35
Oficial Diseño	36,97
Producción	
Oficial Preimpresión	34,50
Jefe de Sección Impresión	43,14
Oficial 1.ª Impresión	34,50
Oficial 2.ª Impresión	32,03
Jefe de Sección Cierre	40,66
Oficial 1.ª Cierre	34,50
Oficial 2.ª Cierre	29,58
Oficial Servicios	30,81
Servicios	
Técnico de Sistemas	45,61
Jefe de Equipo de Mantenimiento	36,97
Oficial de Mantenimiento Electrónico	35,75
Oficial de Mantenimiento Mecánico	35,75
Oficial de Transporte	33,26
Auxiliar	27,11
Repartidor	24,63

Artículo 16. *Nocturnidad.*

Se aplicará el plus de nocturnidad a todo el personal de turno de noche que preste sus servicios entre las veintidós y las seis horas.

Si la mitad o más de la jornada se realizara en período nocturno, este plus se percibirá como si toda la jornada se hubiera efectuado en turno de noche. Si fuera inferior a tres horas se abonará la parte proporcional al tiempo trabajado en dicho turno.

El plus de nocturnidad que figura sobre jornada completa se establece en módulos, según la siguiente tabla:

Categorías	Importe — Euros
Redacción	
Jefe de Departamento	360,00
Jefe de Sección	351,97
Redactor	314,44
Redactor Gráfico	312,72
Ayudante Redacción	229,70
Gestión	
Jefe de Sección	284,94
Jefe de Equipo	255,63
Oficial de Gestión	227,43
Auxiliar de Gestión	177,89
Oficial Diseño	229,70
Producción	
Oficial Preimpresión	214,44
Jefe de Sección Impresión	267,10
Oficial 1.ª Impresión	214,44
Oficial 2.ª Impresión	201,36
Jefe de Sección Cierre	256,68
Oficial 1.ª Cierre	214,44
Oficial 2.ª Cierre	182,19
Oficial Servicios	194,09
Servicios	
Técnico de Sistemas	284,94
Jefe de Equipo de Mantenimiento	234,50
Oficial de Mantenimiento Electrónico	226,88
Oficial de Mantenimiento Mecánico	226,88
Oficial de Transporte	209,94
Auxiliar	166,30

Artículo 17. *Plus de regímenes especiales.*

Quedan comprendidos en estos pluses los regímenes de libre disposición, dedicación exclusiva y dedicación especial.

a) Régimen de libre disposición: A iniciativa de la Dirección de la Empresa, basada en la necesidad informativa, podrá convenirse entre la Dirección de la Empresa y cualquiera de los redactores la libre disposición de conformidad con las condiciones que se estipulen en el contrato.

Si bien el régimen de libre disposición responde a las características propias del trabajo periodístico, podrá aplicarse con carácter excepcional al personal de otros grupos profesionales que se encuentren en iguales circunstancias.

Este plus es computable para pagas extraordinarias.

b) Régimen de dedicación exclusiva: A iniciativa de la Dirección de la Empresa, basada en las necesidades de la organización del trabajo, podrá convenirse entre la Dirección de la Empresa y cualquiera de los empleados la dedicación exclusiva, de conformidad con las condiciones que se estipulen en el contrato. La dedicación exclusiva comporta las siguientes condiciones:

Horario variable, de conformidad con las necesidades del trabajo.

No ejercer ninguna otra actividad lucrativa tanto de carácter público como privado.

Dedicación sustancial al servicio de la Empresa, quedando obligado a realizar cuantas tareas sean necesarias dentro de los cometidos propios de su competencia profesional.

Con este complemento quedan también retribuidas igualmente las horas extraordinarias que puedan realizarse, siempre que no excedan de los límites legales señalados en el Estatuto de los Trabajadores.

Este plus es computable para pagas extraordinarias.

Estos convenios de regímenes especiales se formalizarán mediante contratos escritos por períodos máximos de 1 año, prorrogables tácitamente.

c) Régimen de dedicación especial: Cuando las características de un trabajo asignado a un empleado requieran permanentemente un tiempo habitual de trabajo superior a la jornada normal establecida en cómputo semanal, trimestral, semestral o anual, siempre que no exceda de los límites legales de jornada y horas extras señalados en los artículos 34 y 35 del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse entre la Dirección de la Empresa y dicho trabajador un pacto por el que se le reconozca un complemento retributivo por ese mayor tiempo de trabajo.

Esta norma no podrá ser aplicada a personal en régimen de libre disposición o dedicación exclusiva.

El exceso de horas convenidas por encima de la jornada reglamentaria se abonará de acuerdo con lo previsto en la tabla correspondiente al valor de las horas extraordinarias.

Artículo 18. *Horas extraordinarias.*

Las circunstancias especiales del trabajo en Prensa determinan que en ocasiones las exigencias del trabajo requieran la realización de horas extraordinarias por encima de la jornada.

En consecuencia, el personal realizará tales horas extraordinarias siempre que no excedan de los límites legales.

Se procurará que las horas extraordinarias que hubiesen de realizarse sean distribuidas, por turno rotatorio, entre aquellas personas que voluntariamente quieran realizarlas. Si esto no fuera posible, se designarían a aquellas que tenga que efectuar los trabajos correspondientes, estableciéndose también turnos rotatorios.

Las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con la tabla que figura al final de este artículo, o se compensarán con 1 día de descanso por cada 3,5 horas extraordinarias realizadas y/o acumuladas.

Se acuerda igualmente compensar al personal que realice un esfuerzo extraordinario con motivo de situaciones absolutamente excepcionales y esporádicas. Esta compensación será incompatible con el pago de cualquier otra clase de retribución a que pudiera haber lugar por dicho motivo, la cual será determinada en cada caso con la intervención del Comité de Empresa.

En ningún caso se considerarán dentro de este supuesto los esfuerzos que hay que realizar como consecuencia de la aplicación de nuevas tecnologías, reconversión de oficios, reorganización, cambios de métodos de trabajo, etc., o cualquier otra actividad de igual carácter.

Tabla de valores plus de régimen de dedicación especial y de retribución de las horas extraordinarias para 2004

Categorías	Día laborable		Día festivo	
	Día — Euros	Noche — Euros	Día — Euros	Noche — Euros
Redacción				
Ayudante Redacción	13,979	17,492	15,966	19,946
Gestión				
Jefe de Sección	16,814	21,017	19,221	24,034
Jefe de Equipo	15,749	19,708	18,007	22,562
Oficial de Gestión	13,979	17,492	15,966	19,946
Auxiliar de Gestión	12,196	15,254	13,932	17,390
Oficial de Diseño	13,979	17,492	15,966	19,946
Producción				
Oficial Preimpresión	13,979	17,492	15,966	19,946
J.Secc. Impresión	16,814	21,017	19,221	24,034
Oficial 1.ªImpresión	13,979	17,491	15,966	19,946
Oficial 2.ªImpresión	12,712	15,891	14,542	18,162
Jefe de Sección Cierre	16,814	21,017	19,221	24,034
Oficial 1.ª Cierre	13,979	17,492	15,966	19,946
Oficial 2.ª Cierre	12,712	15,891	14,542	18,162
Oficial Servicios	12,712	15,891	14,542	18,162
Servicios				
Jef. Equ. Mantenim.	15,749	19,708	18,007	22,562
Oficial Mante. Electr.	13,979	17,492	15,966	19,946
Oficial de Manten. Mecán.	13,979	17,492	15,966	19,946
Oficial de Transporte	13,979	17,492	15,966	19,946
Auxiliar	11,560	15,254	13,932	16,530

Artículo 19. *Trabajos en días festivos.*

Los días festivos devengados y no compensados con descanso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32, serán retribuidos, para cada categoría profesional, conforme se expone en la siguiente tabla:

Tabla de retribución de días festivos para 2004

Categorías	Día — Euros	Noche — Euros
Redacción		
Jefe Departamento	56,950	71,188
Jefe Sección	56,950	71,188
Redactor	54,578	67,798
Redactor 1-2.º año	50,171	63,052
Redactor Gráfico	50,171	69,093
Ayudante Redacc.	50,171	66,415
Gestión		
Jefe Sección	54,578	74,462
Jefe Equipo	50,171	69,093
Oficial Gestión	48,475	66,415
Auxiliar Gestión	44,747	61,045
Oficial Diseño	50,171	66,415
Producción		
Oficial Preimpres.	48,475	60,679
Jefe Secc. Impres.	54,578	67,798
Oficial 1.º Impres.	48,475	60,679
Oficial 2.º Impres.	46,103	57,628
Jefe Secc. Cierre	54,578	67,798
Oficial 1.º Cierre	48,475	60,679
Oficial 2.º Cierre	46,103	57,628
Oficial Servicios	46,103	57,628
Servicios		
Técnico Sistemas	54,578	67,798
Jefe Equipo Mante.	50,171	63,052
Oficial Mant. Electr.	48,475	60,679
Oficial Mant. Mecán.	48,475	60,679
Oficial Transportes	48,475	60,679
Auxiliar	43,391	54,578
Repartidor	43,391	54,578

Artículo 20. *Plus por domingo trabajado.*

El personal que preste sus servicios en domingo será compensado con un plus de 139,56 euros, y el traslado del día de descanso a la semana siguiente.

Artículo 21. *Plus de transporte.*

Se percibirá por plus de transporte la cantidad de 86,28 € mensuales para todas las categorías profesionales a jornada completa.

Este plus no estará sujeto a ningún otro concepto retributivo, cualquiera que sea su naturaleza o clase. Dado los motivos de su creación, no adquiere el carácter de incentivo.

Artículo 22. *Plus de jornada partida.*

Sólo se abonará el plus de jornada partida cuando las necesidades del puesto de trabajo exijan que el tiempo asignado con carácter fijo se divida en dos períodos.

El importe de este plus por jornada partida se fija en 83,01 € mensuales para todas las categorías profesionales a jornada completa.

Este plus no está afecto a pagas extraordinarias.

Artículo 23. *Gastos de calle.*

El personal que deba efectuar su tarea habitual fuera del centro de trabajo y que por dicha circunstancia tenga que realizar asiduamente gastos menudos que por su carácter no son propios para cobrar una vez que se produzcan, percibirá en concepto de gastos de representación 61,84 € por cada uno de los doce meses del año. En dicha percepción no están computados los gastos de locomoción. Esta cantidad dejará de ser percibida por el interesado en el momento en que cese en las funciones que lo motivan.

Corresponde a la Dirección de la Empresa autorizar el pago de este concepto al personal que ha de cobrarlo.

Artículo 24. *Plus Editor.*

Tendrán derecho a percibir el denominado «Plus Editor», cuyo importe se fija en 103,00 € brutos mensuales, aquellos redactores, excluidos los

Jefes de Sección, que dentro de las funciones propias de su categoría profesional, se responsabilicen de la edición final de las páginas, de la producción y de las relaciones con otras áreas del periódico; revisando, completando y corrigiendo las previsiones; realizando los cambios y ajustes necesarios para las distintas ediciones, y sustituyendo al Jefe de Área en los supuestos que sea necesario.

El citado plus, vinculado directamente a la efectiva realización de las funciones de editor, no tendrá carácter consolidable, por lo que dejará de percibirse en el supuesto de cesar en las referidas funciones. Este plus no está afecto a pagas extraordinarias.

No obstante, aquellos redactores que vinieran realizando las funciones de editor durante, al menos, 24 meses consecutivos, consolidarán a título personal el importe del «Plus Editor» que en dicho momento vinieran percibiendo.

Artículo 25. *Complemento de vacaciones.*

El personal que a propuesta de la Empresa y por necesidades del trabajo, oído el Comité de Empresa, no pueda tomar vacaciones dentro del período señalado en el artículo 33, percibirá en el mes de su disfrute la cantidad de 304,03 €.

Quienes a petición propia disfruten sus vacaciones fuera del período indicado, no percibirán dicha cantidad. No obstante, también percibirán esa cantidad quienes tomen sus vacaciones del 31 de mayo al 30 de junio.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 26. *Definición de áreas de trabajo.*

1. Redacción: Personal que ejerce la labor de creación periodística, en sus vertientes literaria y gráfica, y las labores complementarias necesarias para la preparación del periódico y restantes publicaciones.
2. Gestión: Personal que realiza las labores necesarias para la administración y gestión de la empresa, en sus aspectos económicos y comerciales, y las labores de preparación del material publicitario contenido en el periódico.
3. Producción: Personal que realiza las tareas previas, la impresión y el trabajo de manipulación y preparación para el transporte de las publicaciones propias y el material que se distribuya con las mismas, así como el almacenamiento de dicho material, y la limpieza de la maquinaria.
4. Servicios: Personal que desempeña cualquier tipo de trabajo necesario para asistencia a las labores ya enumeradas de creación, preparación, distribución y gestión.

Artículo 27. *Definición de categorías profesionales.*

1. Área de Redacción.

Jefe de Departamento: Es el periodista que realiza el trabajo de preparación de páginas de las publicaciones y que organiza, distribuye, supervisa y coordina el trabajo en su departamento, asumiendo la responsabilidad de la misma.

Jefe de Sección: Es el periodista que realiza el trabajo de preparación de páginas de las publicaciones y que organiza, distribuye, supervisa y coordina el trabajo en su sección, asumiendo la responsabilidad de la misma.

Redactor: es el periodista que realiza un trabajo intelectual y de creación literaria para preparar las páginas de las distintas publicaciones, o partes de las mismas.

Redactor de 1er/2.º año: Es el periodista que en el primer período de su ingreso en la Empresa, y por un tiempo máximo de dos años, realiza un trabajo intelectual y de creación literaria para preparar las páginas de las distintas publicaciones, o partes de las mismas.

Redactor Gráfico: Es el fotógrafo que cubre la información gráfica para las distintas publicaciones. El trabajo incluye tanto la toma fotográfica como su digitalización y terminación posterior.

Ayudante Redacción: Es el personal que realiza distintas funciones dentro de Redacción, sin asumir las obligaciones del redactor, tales como tareas relacionadas con archivo de material periodístico e imágenes, diagramación, gráficos y maquetación de páginas, finalización sobre pantalla gráfica de las páginas, basándose en las normas y maquetas preparadas previamente, la recepción y paso al soporte digital de textos e imágenes, su tratamiento y envío a filmación. Realizará las tareas de adaptación y puesta a disposición de los distintos contenidos editoriales a los formatos que, en cada momento, sean requeridos por los clientes de la empresa, debiendo entenderse incluidas aquellas otras funciones análogas o que, relacionadas con dichas tareas, pudieran originarse en el futuro.

La realización de las tareas descritas en la definición anterior de las categorías profesionales de Ayudante de Redacción y Oficiales de Diseño, podrán ser realizadas indistintamente por los trabajadores que ostenten dichas categorías, sin que ello signifique movilidad funcional, con el período de adaptación y formación necesarios. Con respecto al horario, se estará a lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

2. Área de Gestión.

Jefe de Sección: Es el personal cualificado que realiza labores de organización, control y coordinación, además de tareas de gestión económica y comercial de la empresa.

Jefe de Equipo: Es el personal cualificado que realiza labores de organización, control y coordinación, además de tareas de gestión económica y comercial de la empresa.

Oficial de Gestión: Es el personal cualificado que, con conocimientos de informática, realiza las tareas necesarias para la gestión económica y comercial de la empresa, incluyendo labores de naturaleza administrativa, secretaría, archivo, cobros, inspección, venta de publicidad en las dependencias de la empresa, o cualquiera otra que requiera la actuación con terceros de la empresa.

Auxiliar de gestión: Es el personal que realiza labores auxiliares de naturaleza administrativa.

Oficial de Diseño: Es el personal que realiza funciones de edición de anuncios, tales como introducción, diseño, confección y encuadre de textos y tratamiento de fotografías o anagramas.

3. Área de Producción.

Oficial reimpresión: Es el personal cualificado que realiza las tareas previas a la impresión de las distintas publicaciones. Comprende las funciones relativas al proceso de filmación y el montaje de páginas para obtener las planchas para la impresión.

Jefe Sección Impresión: Es el personal que con total conocimiento de la maquinaria, y técnicas de impresión, prepara y conduce las máquinas de impresión, coordina y controla el trabajo y cuida la buena ejecución del mismo.

Oficial 1.º Impresión: Es el operario cualificado que, con conocimiento de la maquinaria realiza trabajos de producción en las distintas fases de la impresión, así como el cuidado y limpieza de la maquinaria.

Oficial 2.º Impresión: Es el operario cualificado que realiza labores auxiliares de producción en las distintas fases de la impresión, así como el cuidado y limpieza de la maquinaria.

Jefe de Sección Cierre: Es el personal que con total conocimiento de la maquinaria, prepara y conduce la maquinaria de cierre, coordina y controla el trabajo y cuida la buena ejecución del mismo.

Oficial 1.º Cierre: Es el operario cualificado que, con conocimiento de la maquinaria realiza trabajos de producción en las distintas fases del cierre, manipulado y distribución, cuidado y limpieza de la maquinaria.

Oficial 2.º Cierre: Es el operario que realiza labores auxiliares de producción en las distintas fases del cierre, manipulado y distribución, cuidado y limpieza de la maquinaria, así como de las instalaciones destinadas al almacenamiento y trasiego de mercancías.

Oficial Servicios: Es el operario 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, así como el cuidado y limpieza de las instalaciones destinadas al almacenamiento y trasiego de mercancías.

4. Área de Servicios.

Técnico de sistemas: Personal cualificado que conoce en gran profundidad los sistemas informáticos de la empresa, ocupándose de su mantenimiento, diseño y desarrollo de nuevas aplicaciones, puesta en explotación de las mismas, y formación de usuarios y personal técnico.

Jefe de Equipo de Mantenimiento: Es el operario que, dentro de su cualificación profesional, realiza el mantenimiento preventivo y correctivo de las máquinas, instalaciones y equipos de que dispone la empresa. Coordina y organiza al personal que tiene adscrito.

Oficial Mantenimiento Electrónico: Es el operario que realiza, dentro de su cualificación profesional, el mantenimiento preventivo y correctivo de las máquinas, instalaciones y equipos de que dispone la empresa, con atención a sus elementos eléctricos, electrónicos e informáticos, la resolución de incidencias informáticas simples y ejecución de rutinas requeridas por la explotación de los sistemas informáticos.

Oficial Mantenimiento Mecánico: Es el operario que realiza, dentro de su cualificación profesional, el mantenimiento preventivo y correctivo

de las máquinas, instalaciones y equipos de que dispone la empresa, con atención a sus elementos mecánicos, la resolución de incidencias y ejecución de rutinas requeridas por la explotación de los sistemas mecánicos.

Oficial de Transporte: Es el operario que, utilizando los medios de transporte facilitados por la empresa y en posesión de la correspondiente licencia de conducir, se encarga de la distribución y recogida de devoluciones de los productos de la Empresa, en las diferentes rutas

Auxiliar: Es el personal que desempeña funciones de asistencia a cualquiera de las áreas en tareas sencillas de índole administrativo y gestión, dentro y fuera de la empresa, así como atención a las centralitas telefónicas.

Repartidor: Es el operario que efectúa la entrega a domicilio de las publicaciones.

Servicio Médico: Compuesto por un médico que desarrolla, de acuerdo con las disposiciones vigentes, las funciones y competencias del servicio médico de empresa.

Categorías a extinguir:

Jefes de departamento y jefes de sección.
Oficial de transportes.
Repartidor.
Servicio Médico.

Estas categorías única y exclusivamente se mantendrán en tanto en cuanto preste sus servicios en esta Empresa el personal que las ostenta, y no serán cubiertas ni consideradas vacantes necesariamente.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

Sección 1.ª Jornada y horario

Artículo 28. *Jornada ordinaria.*

Con carácter general, la jornada ordinaria de trabajo en la empresa será de treinta y seis horas semanales, prestadas de lunes a domingo, con los descansos establecidos legalmente.

Artículo 29. *Horario de trabajo.*

1. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la Dirección de la Empresa podrá adelantar o retrasar los horarios establecidos en una hora como máximo y por una sola vez durante cada año, por cada sección y/o turno, siempre que las necesidades de producción o de reorganización del trabajo así lo aconsejen, previa comunicación e informe del Comité de Empresa.
2. Para conseguir la necesaria continuidad del proceso productivo, podrán establecerse horarios especiales que no afecten a más operarios que a los imprescindibles por cada turno y/o sección, previo informe favorable del Comité de Empresa.
3. Las horas de entrada y salida del trabajo se entienden en punto respecto a la presencia en el puesto de trabajo y con la ropa habitual para la prestación de éste.
4. Con el fin de prever la realización de las tareas del trabajador que se encuentre enfermo o ausente, deberá comunicarse su falta al trabajo con la mayor antelación posible antes de la hora de entrada reglamentaria al mismo.
5. Todas las ausencias cuya notificación no se haya cursado previamente serán consideradas, en principio, como ausencias injustificadas y podrán ser sancionadas como tales, de conformidad con las normas en vigor.

Artículo 30. *Ausencias injustificadas y falta de puntualidad.*

1. Toda falta injustificada de asistencia al trabajo llevará consigo la pérdida de la retribución correspondiente a los días faltados, con independencia de la sanción a que hubiere lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores.
2. Las faltas de puntualidad serán sancionadas con arreglo a la legislación vigente.

Sección 2.ª Descansos

Artículo 31. *Trabajos en domingo.*

El descanso en domingo es de carácter general, salvo para aquellos miembros de la plantilla que sean necesarios para el proceso de producción.

El personal que trabaje en domingo será compensado de conformidad con lo establecido en el artículo 20.

Artículo 32. *Trabajos en días festivos.*

El descanso en días festivos es de carácter general, salvo para aquellos miembros de la plantilla que sean necesarios para el proceso de producción.

La dirección de la Empresa mantendrá la plantilla necesaria para que no se produzcan horas extraordinarias. En caso de producirse, siempre que la causa no sea por fuerza mayor, la plantilla será revisada.

Los trabajos en días festivos, de los señalados en el calendario laboral de la provincia de que se trate, a los que quedarán asimilados la festividad del Patrón de Artes Gráficas y los días 24 y 31 de diciembre, serán compensados con una de las dos opciones señaladas a continuación y dentro del mismo año al que correspondan:

Opción a): Mediante su disfrute acumulado ininterrumpidamente fuera del período de vacaciones previsto en el artículo 33 (del 31 de mayo al 1 de octubre). No obstante, dentro de cada sección o departamento se podrá negociar la división de este descanso, siempre que no perjudique el plan general de disfrute de festivos y a la organización del trabajo.

En el año 2004, la preferencia de elección de fecha se hará por turnos rotatorios, de acuerdo con los ciclos del año anterior ya iniciados en cada sección.

Aquellos que por cualquier circunstancia no trabajasen algún festivo y lo hubiesen disfrutado, su importe, según la tabla de este artículo, será deducido de los haberes del mes en que se produzca el hecho.

Los calendarios de descanso por días festivos serán presentados por la dirección de la Empresa al Comité antes del 20 de diciembre de cada año para los festivos del mes de enero, los cuales los remitirá al Comité para su aprobación, y el resto antes del 15 de enero. La modificación de estos calendarios será pactada por ambas partes.

La interrupción por incapacidad temporal de este descanso supondrá que los días pendientes los disfrutará la persona de que se trate en las fechas que las necesidades del trabajo lo permitan, siendo informada sobre las nuevas fechas para dicho disfrute, teniendo preferencia en la elección, en caso de coincidir, los trabajadores que hayan tenido que interrumpir, por incapacidad laboral, sus vacaciones reglamentarias.

Opción b): Mediante la compensación con descanso de uno de los días, disfrutándose bien dentro de la misma semana, bien acumulándolo para disfrutarlos en la misma forma que la opción a), y la retribución del otro, que serán abonados en el mes de diciembre, según la tabla establecida en el artículo 19.

En la segunda quincena del mes de diciembre de cada año, cada miembro de la plantilla, una vez informado de los festivos y fechas adjudicados para trabajar, comunicará por escrito los días compensatorios que desea cobrar o disfrutar.

Artículo 33. *Vacaciones.*

Las vacaciones tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de la Empresa, y las sustituciones a que dé lugar su disfrute se organizarán teniendo en cuenta las condiciones previstas en el artículo 14.c).

Las vacaciones, para facilitar la convivencia familiar, se disfrutarán durante el período comprendido entre el 31 de mayo y el 1 de octubre. Los turnos dentro de esas fechas se realizarán de acuerdo con las necesidades del servicio. La preferencia de elección de fecha se hará por turnos rotatorios de acuerdo con los ciclos del año anterior ya iniciados en cada sección.

El primer año natural de colocación solo dará derecho al trabajador a disfrutar de vacaciones proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios durante el mismo.

Los planes de vacaciones serán realizados por la Dirección de la Empresa, oído el Comité de Empresa, y deberán ser presentados por la Dirección de la Empresa antes del día 1 de marzo de cada año.

Para poder llevar a cabo el plan de vacaciones en el período del 31 de mayo al 1 de octubre se establecen los siguientes acuerdos:

1. La interrupción de vacaciones por enfermedad supondrá que los días pendientes de la persona de que se trate los disfrutará a partir del 2 de octubre y cuando las necesidades del trabajo lo permitan, informándole de las fechas para dicho disfrute.
2. El personal acepta los cambios de turno y horario que, con la participación del Comité de Empresa, el plan de vacaciones aconseje para

el mejor desarrollo del trabajo durante el período del 31 de mayo al 1 de octubre.

3. Conocido el plan de vacaciones y las previsiones de sustituciones, una vez estudiado por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, el personal aceptará el aumento indispensable, en caso de necesidad, de horas de dedicación especial para atender a los requerimientos del trabajo durante el período a que se refiere el párrafo primero. Estas horas de dedicación especial por encima de los contratos en vigor habrán de realizarse en su totalidad de tal manera que si por cualquier circunstancia ajena a la Empresa no pudieran ser trabajadas en las fechas previstas, serán recuperadas en otras, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo.

4. Cuando los 31 días de vacaciones se disfruten ininterrumpidamente, y el día uno sea domingo, su cómputo comenzará el lunes siguiente.

5. La retribución que el trabajador tendrá derecho a percibir durante el período de las vacaciones se calculará teniendo en cuenta el promedio de las retribuciones de naturaleza salarial que se hayan percibido con carácter regular, excluyéndose expresamente de la mencionada retribución el plus por domingo trabajado.

CAPÍTULO VI

Régimen de personal

Artículo 34. *Selección de personal.*

Se entenderá por selección profesional la elección de la persona más apta para el puesto de trabajo de que se trate, quedando comprendidos a estos efectos en dicho término los ingresos, ascensos y cualquier clase de traslado en todas las secciones de la Empresa.

Corresponde a la dirección de la empresa con carácter exclusivo la admisión e ingreso del personal a través de contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo.

La contratación de personal periodístico, cualquiera que sea su modalidad, será competencia exclusiva del Director de las publicaciones, quien llevará a cabo la asignación de categorías, así como el sistema de promoción dentro de sus respectivas áreas.

No obstante, la Empresa convocará, a través del tablón de anuncios para el resto del personal, cualquier propósito de contratación que se disponga a efectuar, salvo a lo que se refiere al personal de confianza, jefes de sección o departamento, a los efectos de que cualquier trabajador de plantilla que estuviera interesado en dicha plaza pueda acceder a ella en primera convocatoria.

Artículo 35. *Ingresos.*

La admisión del personal de Corporación de Medios de Murcia, S.A. se realizará, en cada una de las categorías profesionales, de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación.

Artículo 36. *Ascensos.*

Con excepción hecha de los ascensos a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, que serán de libre designación por la empresa, se establecerá un sistema de valoración de carácter objetivo tomando como referencia las siguientes circunstancias: Titulación adecuada, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior categoría profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

Artículo 37. *Sustituciones.*

El personal que tenga que sustituir a trabajadores por ausencias, desempeñará esta función de acuerdo con lo siguiente:

a) Corresponderá a la Dirección de la Empresa la decisión de cubrir dichas ausencias, así como la designación de la persona más adecuada.

b) Esta sustitución tendrá idéntica duración a la ausencia del trabajador sustituido.

c) En ningún caso se entenderá que la sustitución implique modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

d) Dicha sustitución no dará derecho al trabajador a reclamar el puesto vacante, caso de producirse por no incorporación de la persona sustituida. Será facultad de la Dirección de la Empresa la determinación de la decisión a tomar respecto a la vacante.

e) Caso de que la sustitución corresponda a trabajo de superior categoría, se abonará la diferencia que corresponda.

Artículo 38. *Cambios de turno de trabajo.*

Antes de convocarse cualquier plaza se consultará al personal de la misma categoría y especialidad, por si deseara cambiar de turno. En el supuesto de que hubiera varias peticiones, se dará preferencia al más antiguo en la categoría.

En el caso de personal que estando en turno de noche pase a petición propia al turno de día con motivo de organización del trabajo o plaza vacante o de nueva creación, el interesado dejará de percibir el plus de nocturnidad.

Si el cambio fuera a requerimiento de la Empresa, ésta propondrá al personal de la misma categoría y especialidad cambiar de turno, dando preferencia al más antiguo en la categoría. En este supuesto, si tuviera el plus nocturno y la plaza fuera de día, se le mantendría su importe a título personal sin que sufra modificación por aumento de retribución, cambio de categoría o antigüedad.

Artículo 39. *Interinidades.*

Las plazas que hayan de cubrir con carácter interino se proveerán preferentemente con personal de plantilla y becarios de la Empresa, siempre que este personal reúna los requisitos necesarios para el desempeño del puesto de que se trate.

Artículo 40. *Becarios.*

Podrán ser becarios de la Empresa para realizar estudios de Formación Profesional, en aquellas ramas que puedan ser de aplicación en la actividad de la empresa, los hijos del personal de la Empresa, así como los huérfanos, siempre que reúnan las aptitudes requeridas.

Estas becas consistirán en el pago de matrículas y gastos de material didáctico que sea necesario para cursar dichos estudios.

Los becarios estarán obligados a realizar en la Empresa prácticas de su especialidad, dentro de los Convenios de Cooperación Educativa vigentes.

La condición de becario se perderá automáticamente por el hecho de no aprobar la totalidad de asignaturas de un curso entre las distintas convocatorias, salvo causas razonables que justifiquen su mantenimiento a juicio del Comité de Empresa.

Artículo 41. *Derecho a la información.*

Se reconoce el derecho de los interesados a formular consultas, quejas o reclamaciones ante la Dirección sobre las materias que a ambos incumban, y se establece la obligación a cargo de los superiores de contestar a las peticiones a la mayor brevedad.

A todos los efectos previstos en el párrafo anterior, los interesados formularán ante su jefe superior inmediato las consultas, quejas o reclamaciones referidas. De acuerdo con sus atribuciones, el jefe superior inmediato, por sí o previo al agotamiento de la vía jerárquica cuando proceda, deberá, en el plazo máximo de quince días, contestar al interesado. Dicho plazo podrá ampliarse por quince días más cuando la complejidad o naturaleza lo requiera.

CAPÍTULO VII

Forma y modalidades del contrato

Artículo 42. *Forma del contrato.*

La admisión de trabajadores en la empresa, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se realizará a través del contrato escrito, cuando así lo exija la norma legal.

Asimismo, se formalizará por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los mismos y el preaviso de su finalización, referidos a los contratos temporales, cuando la norma legal o convencional de aplicación así lo establezca.

El contrato de trabajo deberá formalizarse antes de comenzar la prestación de servicios. Se hará constar en el contrato de trabajo que deba establecerse por escrito, las condiciones que se pacten, el grupo profesional o categoría en que queda encuadrado el trabajador y el contenido mínimo del contrato, así como los demás requisitos formales legalmente exigidos.

Artículo 43. *Período de prueba.*

La Dirección de la Empresa, a su libre discreción, podrá concertar, por escrito, un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

a) Técnicos titulados superiores, seis meses.
b) Técnicos de grado medio y personal cualificado, seis meses.
c) Personal de oficio y auxiliar administrativo, tres meses.
d) Personal no cualificado, dos meses.

Transcurrido el período de prueba sin desistimiento de la relación laboral, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo transcurrido a efectos de antigüedad del trabajador en la Empresa.

Expresamente se acuerda que las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo.

Artículo 44. *Contratos eventuales por circunstancias de la producción.*

1.º La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta doce meses trabajados dentro de un período de dieciocho meses.

2.º Los contratos de duración inferior a doce meses podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración del total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

3.º Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente Convenio podrán prorrogarse con los límites anteriores y con las condiciones del presente artículo.

4.º Los contratos que se celebren bajo esta modalidad contendrán una referencia expresa al presente artículo.

Artículo 45. *Contrato para obra o servicio determinado.*

De acuerdo con las competencias atribuidas por el Real Decreto Legislativo 1/1995, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 15.1.a), las partes firmantes del presente Convenio expresamente acuerda que, entre otros supuestos, se consideran como trabajos o tareas con sustantividad propia aquellas que sean necesarias para el lanzamiento o puesta en marcha de un nuevo proyecto, producto o línea de negocio inherente a la actividad de la empresa.

Artículo 46. *Contrato de sustitución por anticipación de edad de jubilación.*

Por acuerdo entre empresa y trabajador, éste podrá jubilarse a la edad de sesenta y cuatro años y la empresa tendrá la obligación de contratar a un trabajador al objeto de que el primero pueda acogerse a los beneficios establecidos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o la norma que pudiera sustituirle.

A este respecto, ambas partes reconocen el derecho individual de los trabajadores para acceder a la situación de jubilación, comprometiéndose la Empresa a facilitar y agilizar el acceso a dicha situación de aquellos trabajadores que decidan anticipar la edad de la misma.

Artículo 47. *Cese voluntario.*

El personal que desee voluntariamente extinguir su contrato de trabajo deberá notificarlo a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de treinta días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

CAPÍTULO VIII

Mejoras sociales

Artículo 48. *Complemento de I.T.*

El personal que se encuentre en situación de baja por enfermedad o accidente percibirá una cantidad complementaria consistente en la diferencia entre las remuneraciones íntegras que perciba en activo, a excepción de la cuantía correspondiente en su caso a plus por domingo trabajado, y la prestación que le corresponda de la Seguridad Social durante el período de incapacidad temporal y prorroga incapacidad temporal.

El citado complemento al personal enfermo o accidentado, será actualizado aplicándole los aumentos retributivos que le correspondiera en activo, durante el período de prórroga incapacidad temporal, salvo que sea declarado en situación de incapacidad permanente.

Artículo 49. *Complemento por prolongación de jornada.*

Cuando el personal haya de continuar ininterrumpidamente su trabajo durante dos horas después de finalizar su jornada habitual y no hubiese sido avisado al menos con 24 horas de antelación, percibirá, además del abono de esas dos horas, el equivalente a media hora extraordinaria en concepto de consumición y otra media hora, también valorada como extraordinaria, para efectuar dicha consumición.

Artículo 50. *Plus de distancia.*

En virtud del acuerdo suscrito entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, en fecha 21 de noviembre de 1991, se estableció por traslado de los locales de Corporación de Medios de Murcia, S.A. de Ronda de Levante a Camino Viejo de Monteagudo, un plus de distancia para todo el personal afecto a este Convenio Colectivo y que prestaba sus servicios como plantilla fija en el anterior centro de trabajo.

El importe del mencionado plus de distancia durante la vigencia del presente convenio colectivo es de 461,28 €, anuales repartidos en doce meses para el personal que realiza su jornada laboral con horario continuado, y de 865,20 €, anuales repartidos en doce meses para el personal que realiza su jornada laboral con horario fraccionado.

Este artículo no es de aplicación al personal que se incorporó a la Empresa en fecha posterior al 21 de noviembre de 1991.

Artículo 51. *Premio de nupcialidad.*

Premio de nupcialidad fijado en el equivalente a media paga extraordinaria, de acuerdo con la tabla salarial del artículo 13, para todo el personal que ostente, al menos, una antigüedad en la Empresa de un año.

Artículo 52. *Premio de natalidad.*

Premio de natalidad, fijado en 120,20 €, para todo el personal que ostente, al menos, una antigüedad en la Empresa de un año.

Artículo 53. *Parejas de hecho.*

Reconocimiento de parejas de hecho, mediante la presentación de la documentación establecida legalmente.

Artículo 54. *Ayuda a hijos disminuidos.*

Ayuda a hijos disminuidos físicos o psíquicos reconocidos por el organismo legal correspondiente por un importe de 120,00 €mensuales por hijo. Esta ayuda podrá ser extensiva a padres, hermanos, padres políticos que convivan con el trabajador y dependan de él. Se crea una comisión que estudiará las posibles ayudas que deban establecerse para casos excepcionales, que, una vez propuestas, serán resueltas en el plazo máximo de quince días.

Artículo 55. *Colonias infantiles.*

Regímenes de colonias infantiles veraniegas para hijos del personal.

Artículo 56. *Becas de estudios.*

Becas para estudios a nivel universitario para los centros de trabajo radicados en ciudades en que no existan facultades o escuelas técnicas de los estudios que se deseen cursar, y para la formación profesional en las ramas a que se hace referencia en el artículo 40.

La Empresa podrá concertar convenios de intercambio por publicidad con colegios de enseñanza donde estén radicados los centros de trabajo regionales.

Artículo 57. *Préstamo vivienda.*

Préstamo sin interés para la adquisición y/o rehabilitación de vivienda, por una cuantía de hasta un máximo de 9.015 €.

Artículo 58. *Préstamo vehículo.*

Préstamo sin interés para adquisición de vehículo, por una cuantía de hasta un máximo de 4.508 €.

Artículo 59. *Premio antigüedad.*

Los trabajadores que lleven veinte años de permanencia continuada en la Empresa percibirán un premio de una mensualidad de su salario real, otra igual a los treinta y otra de la misma cuantía a los cuarenta años.

Artículo 60. *Paga de fallecimiento.*

El heredero legal del trabajador fallecido en activo, percibirá una cantidad equivalente a dos mensualidades, según tabla artículo 13. En esta mejora queda absorbido el Decreto de 2 de marzo de 1944.

Artículo 61. *Seguro colectivo de vida.*

Seguro colectivo de vida de 3.005,06 € para todo el personal con jornada completa y 961,62 € para el que tenga jornada reducida. Estos importes son de doble cuantía en caso de fallecimiento por accidente.

Artículo 62. *Sistema alternativo de pensiones.*

En 1985 la representación de los trabajadores decidió destinar el 1,5% de la masa salarial del personal afecto al convenio colectivo, con el que se constituyó un fondo de pensiones a favor de los trabajadores que en la fecha de la firma de aquel convenio formaban parte de la plantilla fija de los centros de trabajo de La Verdad.

Dicho fondo se nutrirá en el año 2004 con la cantidad de 67.038,94 € y en años sucesivos con dicha cantidad incrementada en el porcentaje de los aumentos salariales a que se haga referencia en el artículo 12.

El Comité de Empresa se encargará de efectuar cuantas acciones sean necesarias para la selección de la empresa aseguradora de dicho fondo, así como de aplicar las normas reguladoras aprobadas por el Comité de Empresa.

Artículo 63. *Capacidad disminuida.*

La Empresa se compromete, al acoplamiento y mantenimiento de la categoría, jornada y retribución del personal que por deficiencias en sus condiciones físicas o psíquicas o por otras circunstancias no se halle en situación de dar rendimiento normal en su categoría, y le haya sido denegada la invalidez permanente para la profesión habitual, en cualquiera de sus grados, de conformidad con el procedimiento regulado a continuación.

63.1 Declaración de capacidad disminuida.

La situación de capacidad disminuida puede ser declarada a petición del interesado o a iniciativa de la superioridad de la Empresa.

1. Declaración a petición del interesado.

Para que sea declarado en situación de capacidad disminuida a petición del interesado será necesario:

a) Que el médico de cabecera o especialista, en su caso, de la Seguridad Social declare, mediante informe, que al productor le es necesario, para evitar un grave riesgo en su salud, dejar el puesto de trabajo que desempeñe, la naturaleza de las funciones que puede realizar y si es previsible su recuperación.

b) Que el referido dictamen sea ratificado por el médico de la Empresa y que, a juicio de éste, la disminución de capacidad no haya nacido de causa contraída con anterioridad al ingreso del interesado en la Empresa.

Si hubiese discrepancia entre ambos informes médicos o el interesado manifestase su disconformidad con el criterio del médico de la Empresa, se solicitará dictamen, que tendrá carácter decisorio, del Servicio de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo.

c) Que, con carácter previo a su solicitud de capacidad disminuida, el trabajador haya instado ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social (u organismo que le sustituya), el correspondientes procedimiento para el reconocimiento de su situación de Incapacidad Permanente, en cualquiera de sus grados, y ésta le haya sido denegada.

2. Declaración a iniciativa de la superioridad de la Empresa.

Cuando la declaración de capacidad disminuida se inicie a instancias de la superioridad de la Empresa, bastará con el informe favorable del médico de la Empresa. No obstante, si el interesado no estuviera de acuerdo con la decisión adoptada podrá solicitar dictamen del Servicio de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo, que tendrá carácter decisorio.

En el caso de declaración en situación de capacidad disminuida a instancias de la superioridad de la Empresa, la aceptación será también obligatoria, y la nueva situación se regirá por las presentes normas a efectos de acoplamiento, retribución, incompatibilidad, recuperación y jubilación.

63.2 Acoplamiento del personal con capacidad disminuida.

Declarada la capacidad disminuida, la superioridad de la Empresa designará el nuevo puesto de trabajo que ha de ocupar el trabajador, habida cuenta de la capacidad, aptitudes y conocimientos del interesado y dentro de las disponibilidades que existan en las diversas secciones. La aceptación por éste será obligatoria, siempre que el referido puesto de trabajo reúna las condiciones señaladas por el dictamen médico.

63.3 Retribución y jornada.

Al ser declarada la disminución de capacidad, el interesado conservará a todos los efectos —jornada, retribución, etc.— su categoría anterior, si bien estará obligado a realizar todas las funciones propias de su nuevo puesto de trabajo y a someterse a la disciplina y régimen de trabajo correspondiente al mismo sin que ello suponga perjuicio a terceros. Se deducirá, en su caso, la pensión que el interesado pudiera percibir por su disminución de capacidad.

63.4 Incompatibilidades.

El trabajador que se halle disfrutando de los beneficios que las presentes Normas le otorgan, no podrá ejercer fuera de la Empresa la profesión de que haya sido apartado ni realizar trabajos o funciones de dicha profesión. El incumplimiento de esta prohibición tendrá el carácter de falta muy grave.

63.5 Recuperación de capacidad.

El personal con capacidad disminuida será revisado médicamente a petición del interesado o por prescripción del médico de la Empresa. Si el trabajador discrepase del dictamen del médico de la Empresa, será sometido a reconocimiento del Servicio de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo, cuyo fallo será decisivo.

En caso de ser declarada la recuperación física del trabajador éste pasará a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría anterior y se le computará en ésta, a efectos de antigüedad, el tiempo que estuvo con capacidad disminuida.

Si se negase a someterse a revisión médica o declarada la recuperación no quisiere volver al puesto que se le designe en su categoría anterior, perderá los derechos que estas normas otorgan y pasará a percibir la retribución que corresponda al trabajo que efectivamente realice.

CAPÍTULO IX

Dietas y viajes

Artículo 64. *Dietas y viajes.*

Cuando por necesidades del servicio el personal se traslade a efectuar trabajos que impliquen pasar la noche fuera del lugar de su residencia habitual, se concederá una dieta de 79,86 euros.

El día de salida devengará dieta completa. También el de llegada, aun cuando se pernocte en su domicilio y siempre que el regreso se produzca después de las cuatro de la tarde.

En aquellos casos en que los viajes obedezcan a una invitación de alguna entidad ajena a la Empresa, se percibirá el importe de media dieta en concepto de gastos de representación.

El importe de las dietas será revisado el día 1 de enero de cada año, de conformidad con el aumento del índice de precios al consumo.

Las dietas podrán ser sustituidas por gastos a justificar cuando los traslados fuera del lugar de residencia estuvieran motivados por asuntos no profesionales y en cualquier otro supuesto cuando se autorice para ello por la Dirección de la Empresa.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la Empresa.

Los medios de transporte serán siempre los más adecuados al desplazamiento de que se trate.

CAPÍTULO X

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 65. *Permisos en días puente.*

a) Concesión: La concesión de permisos en los días «puente» se ajustará en todo momento a las necesidades del servicio y no dará lugar en ningún caso a que se produzcan horas extraordinarias, se perjudique la buena marcha del trabajo o se retrasen aquellos cuya finalización tenga fecha predeterminada.

b) Aprobación: Oído el personal a través del representante del Comité, la Dirección de la Empresa elaborará un calendario que será comunicado a los trabajadores afectados, como mínimo, con cinco días de antelación a la fecha de su disfrute.

c) Características de los permisos en días «puente»: Los permisos en días «puente» son independientes de los casos previstos para la concesión de las licencias señaladas en la norma y serán siempre retribuidos.

El personal que por circunstancias de la organización del trabajo no haya podido disfrutar de ningún «puente» en el transcurso del año natural, se le incrementará el período de vacaciones del año siguiente en tres días, que serán disfrutados en el momento en que la organización del trabajo lo permita, fuera del período de vacaciones, en fechas unidas al día de descanso semanal.

Artículo 66. *Permisos y licencias retribuidas.*

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) En caso de fallecimiento de padres, hijos, cónyuge o hermanos, cuatro días naturales, ampliable a seis cuando el personal tuviera necesidad de desplazarse fuera de la provincia.

b) En caso de alumbramiento de la esposa, fallecimiento de otros ascendientes, enfermedad grave de los padres, hijos o cónyuge, se concederá, asimismo, permiso por un período de tres días naturales, ampliándose a cinco cuando se den las circunstancias señaladas al final del párrafo anterior.

c) En los supuestos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de afinidad, se concederá un permiso de, al menos, 2 días naturales.

d) Cuando el motivo del permiso sea la asistencia a exámenes o concurra a un deber de carácter público o sindical, la duración del permiso será por el tiempo necesario para el cumplimento del mismo.

e) Para contraer matrimonio se concederán 15 días naturales de permiso retribuido. Las vacaciones anuales podrán ser acumuladas en su totalidad o en parte a dicho permiso siempre y cuando sea posible, de acuerdo con el plan de vacaciones de la sección.

f) La Dirección de la Empresa concederá hasta dos días de licencia al personal que lo solicite por boda, bautizo y primera comunión de sus hijos y de un día en el caso de hermanos.

Los responsables de cada área según proceda, concederán indistintamente las licencias en aquellos casos de carácter urgente que les sean solicitadas previamente.

Cuando el interesado, por urgencia del caso, no pueda obtener la licencia oportuna, según corresponda, justificará posteriormente ante su inmediato superior el motivo de la ausencia y la imposibilidad material de haber avisado.

Los responsables de cada área podrán autorizar ausencias de la Empresa durante la jornada de trabajo, de conformidad con las instrucciones establecidas al respecto.

Independientemente de los permisos antedichos, en los casos debidamente justificados se podrán otorgar otros permisos por el tiempo que sea necesario, según las circunstancias, reservándose la Dirección de la Empresa el derecho de abonar o no los salarios, oídos los representantes de los trabajadores. Los permisos no serán descontados, en ningún caso, de las vacaciones anuales.

Los permisos serán solicitados por escrito a la Dirección de la Empresa, a través del conducto jerárquico que corresponda

Artículo 67. *Excedencias.*

67.1 Clase de excedencias.

Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas.

En ningún caso estas excedencias tendrán derecho a sueldo o salario en tanto el trabajador no se incorpore a su servicio activo.

67.2 Nombramiento o elección para cargo público.

El personal comprendido en este apartado pasará a la situación de excedencia forzosa por el tiempo que permanezca en el cargo que la determine.

Terminado este período tendrá derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba cuando se produjo la excedencia forzosa.

No obstante, se entenderá rescindido el contrato si no solicita su incorporación dentro del mes siguiente a la fecha en que cesó en el cargo correspondiente.

67.3 Excedencia por alumbramiento.

El personal podrá solicitar excedencia por un período máximo de tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste en el caso del padre y desde la fecha en que termine el descanso obligatorio por alumbramiento en el caso de la madre.

Los sucesivos alumbramientos darán efecto o derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondría fin al que viniera disfrutando. A estos efectos, deberá comunicar a la Dirección de la Empresa su propósito de solicitar dicha excedencia para el cómputo del plazo que se inicia. Terminado éste, y dentro del mes siguiente, podrá solicitar el reingreso debiendo ocupar automáticamente una plaza de igual o similar categoría a la que venía desempeñando en el momento de dicha excedencia.

Cuando trabaje en la Empresa el padre y la madre, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

67.4 Nombramiento para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

Podrán solicitar la excedencia las personas que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. Terminado este período tendrá derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba cuando se produjo la excedencia, computándose a todos los efectos como antigüedad el tiempo de excedencia forzosa.

No obstante, se entenderá rescindido el contrato si no solicita su incorporación dentro del mes siguiente a la fecha en que cesó en el cargo correspondiente.

67.5 Disposiciones comunes para las excedencias.

En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador, y en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de quince días, salvo pacto en contrario. El incumplimiento del plazo de preaviso por parte del empresario, supondrá exclusivamente la obligación de compensar económicamente al trabajador en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.

Asimismo, durante el período de excedencia, el trabajador, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho de reingreso.

CAPÍTULO XI

Representación de los trabajadores

Artículo 68. *Comités de Empresa.*

1. El Comité de Empresa es el órgano representativo de todos los trabajadores. Sus funciones serán las que legalmente tenga atribuidas actualmente o las que puedan reconocerse legalmente en el futuro. La estructura interna del Comité se regulará de acuerdo con las normas que sus propios miembros establezcan.

2. Las reuniones del Comité se celebrarán en los locales de la Empresa habilitados al efecto, de conformidad con sus normas internas y sin otro requisito que comunicar la celebración de la reunión a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo circunstancias extraordinarias.

3. El Comité dispondrá de tablones de anuncios situados en lugares bien visibles y de dimensiones suficientes para que pueda fijar las comunicaciones e informaciones que estime de interés para el personal. De dichas comunicaciones deberá hacer entrega previamente a la Dirección de la Empresa, con suficiente antelación, a efectos de simple conocimiento.

4. Los miembros del Comité dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales retribuidas, para el cumplimiento de las obligaciones derivadas

de su cargo. El disfrute de tales horas se hará moderando las ausencias de forma que se produzca la menor perturbación en el trabajo y anunciándolo a sus jefes respectivos con la mayor antelación posible.

5. El cauce normal entre la Empresa y el Comité de Empresa es a través de la Dirección de la misma, o de la persona u órgano que designe.

6. La Dirección y el Comité de Empresa podrán mantener reuniones con el fin de tratar cuestiones propias de su competencia:

a) Estas reuniones no serán públicas, salvo que previamente se haya acordado lo contrario, y podrán celebrarse a petición de la Dirección o del Comité de Empresa.

b) La fecha y hora de la reunión será fijada de mutuo acuerdo por la Dirección de la Empresa y la Secretaría del Comité de Empresa. En el orden del día figurarán relacionados los asuntos a tratar en la reunión, acompañados de una descripción sucinta de los mismos.

c) De cada reunión se levantará acta correspondiente, siempre que ambas partes así lo consideren necesario, en la que se consignarán los acuerdos adoptados sobre cada uno de los asuntos del orden del día. El acta deberá ser firmada por la persona designada por la Dirección de la Empresa y por el Secretario del Comité de Empresa.

7. Cuando el Comité de Empresa precise la asistencia a sus reuniones de uno o más miembros de la plantilla de la Empresa para prestar su asesoramiento, lo comunicará con antelación suficiente a la Dirección de la Empresa, a fin de que se prevea lo necesario para que dicho miembro pueda ausentarse del departamento al que pertenezca y acudir a la reunión de que se trate.

8. Las asambleas del personal serán presididas por los miembros del Comité de Empresa, quienes se responsabilizarán del orden de las mismas. Aunque como norma general no se permitirá la asistencia de personas ajenas a la Empresa, el Comité de Empresa, por mayoría, podrá acordar la presencia de algún asesor para que pueda aclarar asuntos técnicos concretos; en este supuesto, el Presidente del Comité de Empresa comunicará a la Dirección de la Empresa, al menos con cuarenta y ocho horas de antelación a la fecha de celebración de la asamblea, el nombre o nombres de los asesores, así como el o los temas concretos sobre los que informarían.

Estas asambleas se podrán celebrar cada tres meses, dentro de las jornadas laborales, siempre que no perjudiquen la marcha general de la producción o puedan incidir normalmente en la salida del periódico. Si el número de asambleas, dentro del referido período, fuera superior al señalado, éstas tendrán lugar fuera del horario de trabajo. En todo caso, éstas no podrán celebrarse sin el acuerdo previo con la Dirección de la Empresa.

Artículo 69. *Secciones sindicales.*

1. Las Secciones Sindicales dispondrán igualmente de tableros de avisos, en los que se podrán fijar todo tipo de comunicaciones de carácter sindical. Cada comunicación deberá ser enviada a la Dirección de la Empresa a efectos de simple conocimiento. Su contenido se atendrá en todo momento al respeto debido a las personas e instituciones.

2. Podrán difundir publicaciones, avisos y folletos de carácter general, relacionados con la actividad sindical, evitándose cualquier información dolosa.

3. También podrán reunirse en los locales de la Empresa, especialmente habilitados para ello, fuera de las horas de trabajo, comunicándolo previamente a la Dirección de la Empresa.

4. Podrán constituir secciones sindicales los sindicatos que hayan obtenido representación en el Comité de Empresa o acrediten fehacientemente afiliar a un número de trabajadores del 10% de la plantilla.

Artículo 70. *Disposición general.*

Todos los derechos del Comité de Empresa y Secciones Sindicales enumerados en el presente Anexo, no tienen carácter limitativo, subsistiendo en todo su contenido las disposiciones legales vigentes, cualquiera que sea su rango, y las futuras disposiciones que se promulguen o se pacten que no supongan menoscabo de los derechos reconocidos en el presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO XII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 71. *Salud laboral.*

Ambas partes se comprometen a respetar y cumplir la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 72. *Comité de Seguridad y Salud.*

La representación de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud Laboral estará constituida de conformidad con lo previsto en la legislación de prevención de riesgos laborales.

El Comité de Seguridad y Salud será el órgano de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

17216 *RESOLUCIÓN de 20 de septiembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Michelín España Portugal, S. A., para los centros de trabajo de Burgos, Tres Cantos/Coslada (Madrid), Santa Perpetua de la Mogoda (Barcelona) y Seseña (Toledo).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Michelin España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Burgos, Tres Cantos/Coslada (Madrid), Santa Perpetua de la Mogoda (Barcelona) y Seseña (Toledo), (Código de Convenio n.º 9013571), que fue suscrito con fecha 14 de junio de 2004, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 20 de septiembre de 2004.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO AÑOS 2004-2005-2006 DE MICHELÍN ESPAÑA PORTUGAL, S. A.

CAPÍTULO 1.º

Ámbitos

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*

El presente Convenio afectará a los Centros de Trabajo de Burgos, Tres Cantos/Coslada (Madrid), Santa Perpetua de la Mogoda (Barcelona) y Seseña (Toledo).

Artículo 2.º *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras fijos y temporales que presten sus servicios en los Centros de Trabajo mencionados en el artículo anterior, exceptuando del área Económica del presente Convenio:

Al personal Directivo que desarrolla funciones de Planificación, Dirección y Coordinación de las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la Empresa.

Al personal Comercial que desarrolla funciones de ventas sobre el terreno.

Artículo 3.º *Ámbito de vigencia.*

El presente Convenio será de aplicación desde el 1 de Enero de 2004 al 31 de Diciembre del 2006.

La denuncia del presente Convenio será automática el día 1 de Diciembre del 2006, a partir de dicha fecha la parte Social presentará la plataforma reivindicativa para las negociaciones del próximo Convenio, comprometiéndose la Empresa a iniciar las deliberaciones del mismo una vez conocidos los datos oficiales sobre inflación (IPC) definitiva del año.

Se entiende que el presente Convenio seguirá vigente en su parte dispositiva mientras no sea sustituido por un nuevo Convenio.