

18242 RESOLUCIÓN de 30 de septiembre de 2004, del Departamento de Recursos Humanos y Administración Económica de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 295/04 (procedimiento abreviado), interpuesto ante el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo número 7, de Madrid.

Ante el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo número 7 de Madrid ha sido interpuesto por Unión Nacional de Funcionarios de Gestión de Hacienda (GESTHA) un recurso contencioso-administrativo contra la Resolución de 13 de julio de 2004 (BOE día 15) de la Presidencia de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se anuncia convocatoria pública (09/04) para proveer puestos de trabajo por el sistema de libre designación.

En consecuencia, a tenor de lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley reguladora de la jurisdicción Contencioso-Administrativa, se emplaza a aquellas personas a cuyo favor hubieren derivado o derivasen derechos de la resolución impugnada y a quienes tuvieran interés en el mantenimiento de la misma, para que si así lo desean, en defensa de sus derechos, puedan comparecer y personarse en los autos ante el referido Juzgado en el plazo de los nueve días siguientes al de publicación de la presente Resolución.

Madrid, 30 de septiembre de 2004.—El Director del Departamento, Ramón Palacín Ribé.

MINISTERIO DEL INTERIOR

18243 RESOLUCIÓN de 4 de octubre de 2004, de la Secretaría General Técnica, por la que se procede a publicar las revocaciones de la utilidad pública de diversas asociaciones.

El artículo 7 del Real Decreto 1740/2003, de 19 de diciembre, sobre procedimientos relativos a asociaciones de utilidad pública (BOE número 11, de 13 de enero de 2004), dispone que la resolución de revocación de la utilidad pública de asociaciones adoptará la forma de orden del Ministro del Interior, publicándose la revocación en el «Boletín Oficial del Estado».

En cumplimiento de la citada disposición, procede publicar la revocación de la utilidad pública de la siguiente asociación:

Denominación	Municipio	Num. Nal.	Orden de revocación
Casa de Aragón	Lleida.	4947	27/9/2004
Casa de Andalucía en Barcelona	Barcelona.	8378	27/9/2004
Asociación de Padres de Familia de las Escuelas Pías	Castellón.	13688	27/9/2004
Asociación de Padres y Madres de Alumnos del Colegio San Miguel Arcángel	Soneja (Castellón).	22327	27/9/2004
Asociación de Padres y Madres del Colegio Público San Lorenzo de Ribesalbes	Ribesalbes (Castellón).	13916	27/9/2004

Madrid, 4 de octubre de 2004.—La Secretaria General Técnica, María Victoria San José Villacé.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

18244 RESOLUCIÓN de 7 de octubre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del VI Convenio Colectivo de la empresa Estructura, Grupo de Estudios Económicos, S. A.

Visto el texto del VI Convenio Colectivo de la empresa Estructura, Grupo de Estudios Económicos, S. A. (Código de Convenio n.º 9011322), que fue suscrito con fecha 24 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 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, 7 de octubre de 2004.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

EMPRESA ESTRUCTURA, GRUPO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS, S. A.

VI Convenio Colectivo de la años 2004, 2005 y 2006

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito Territorial.*

El presente Convenio de Empresa regula las relaciones entre la Empresa Estructura, Grupo de Estudios Económicos, S. A. y los trabajadores/as de los centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Bilbao, Sevilla y Valencia y de todos aquellos centros que pudieran constituirse en el futuro durante el tiempo de su vigencia.

Artículo 2. *Ámbito Personal.*

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal que presta sus servicios en la Empresa mediante contrato laboral, con exclusión del personal que tenga consideración legal de Alto Cargo, Directores y Subdirectores de los distintos departamentos, toda vez que los mismos ostentan una consideración laboral específica, en cuanto a sus condiciones de trabajo.

Artículo 3. *Ámbito Funcional.*

Las normas de este Convenio afectarán a todos aquellos trabajos de la Empresa, que tengan relación directa o indirecta con la edición y producción de sus publicaciones y la prestación de sus servicios.

Artículo 4. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, a partir de la fecha de su firma por las partes negociadoras, retrotrayéndose sus efectos retributivos al día 1 de enero de 2004, todo ello sin perjuicio de su publicación oficial.

El importe de la ayuda a comida establecida para el año 2004 en el artículo 19 del presente Convenio, empezará a percibirse a partir del mes siguiente al de la firma del mismo.

Artículo 5. Duración.

La duración de este Convenio será de tres años, es decir, desde el día 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre del 2006.

Artículo 6. Denuncia.

Finalizado el período de vigencia establecido en el artículo anterior, este Convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes.

La denuncia, en su caso, deberá producirse con tres meses de antelación a la fecha del término de vigencia señalado, o a la de cualquiera de sus eventuales prórrogas, mediante comunicación escrita por cualquiera de las partes.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente Convenio serán compensables o absorbibles de acuerdo con la Ley con cualesquiera otras que se establezcan por disposición legal o convencional, siempre y cuando las variaciones económicas consideradas globalmente y en cómputo anual, resulten más favorables a los trabajadores/ras, que las contenidas en este Convenio.

Si durante la vigencia del presente Convenio se firmase el Convenio de Prensa Diaria, las partes se comprometen a negociar las posibles mejoras que incorporase dicho Convenio.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones acordadas en el presente Convenio, constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

CAPÍTULO II**Organización del trabajo****Artículo 9. Principios Generales.**

La organización y dirección práctica del trabajo y la asignación de funciones, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, la cual no obstante, deberá informar razonadamente, con carácter previo y la suficiente antelación al Comité de Empresa, de aquellos cambios sustanciales de índole organizativo o funcional que pretenda implantar. En el supuesto de no cumplirse este requisito de información previa, las medidas adoptadas quedarán en suspenso hasta su cumplimiento.

En este sentido, los responsables de la organización técnica de la Empresa, son los encargados de controlar la producción en función de las tareas encomendadas a cada uno de los trabajadores/ras.

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

Si la creación de Agencia de Información Económica supusiera un cambio sustancial en la actual organización del trabajo, la Dirección de la Empresa informará razonadamente, con carácter previo y la suficiente antelación de aquellos cambios sustanciales de índole organizativo o funcional que pretenda implantar.

Artículo 10. Jornada Laboral.

La jornada laboral será de 35 horas y media semanales de trabajo efectivo, de lunes a viernes, y todo ello sin perjuicio de la obligación de prestar servicios en domingo respecto del personal que deba cubrir el turno establecido para dicho día.

El horario del personal de Administración y Distribución será de 09.00 horas a 14.00 horas; y de 16.30 horas a 18.36 horas, estableciéndose consecuentemente una interrupción de dos horas y media para la comida.

En los supuestos de jornada continuada, los trabajadores/as afectados dispondrán de 15 minutos de tiempo para bocadillo del que se hará uso conforme a las necesidades del servicio.

El personal de Administración y Distribución prestará sus servicios en jornada continuada, entre las fechas 15 de junio y 15 de septiembre

reduciéndose la jornada a 35 horas semanales. En dicho periodo de tiempo y exceptuando el mes de agosto, cada uno de estos dos departamentos, y siempre que estén compuestos por un mínimo de tres personas, deberá asignar una persona que permita cubrir los servicios imprescindibles en el resto de la jornada y exclusivamente de lunes a jueves.

El personal de Producción y Gestión que preste sus servicios en día festivo, tendrá derecho a disfrutar de 1,75 días de descanso por festivo trabajado, respetándose en todo caso para su fijación las necesidades del servicio.

Dadas las características del trabajo de los redactores y del personal de producción afecto a redacción, éstos disfrutarán de 18 días laborables de libranza a cambio de los 12 días festivos en los que se produce el diario.

Los trabajadores afectos a este régimen que libren un festivo en el que se edite el periódico descontarán un día del total de los 18 días libres.

Para el disfrute de los citados días cada trabajador deberá planificarlo con el jefe de sección correspondiente, y nunca se podrán disfrutar por este concepto más de cinco días continuados salvo que así lo aconseje y se acuerde con el responsable de la sección.

Artículo 11. Trabajo Dominical.

El trabajo en domingo queda regulado de la siguiente forma:

a) El régimen de trabajo dominical se mantendrá como en la actualidad, es decir, la jornada se iniciará a las 16 horas y se prolongará hasta la hora de finalización del cierre.

b) La composición de la plantilla que deberá realizar el trabajo dominical será la siguiente: habrá un redactor o jefe responsable de la edición, y un redactor que trabajará en aquellas labores que se le indiquen. Además, habrá un responsable de preimpresión y otro de maquetación. Adicionalmente y de forma ocasional podría estar una persona encargada de gráficos, así como algún otro redactor que cubra alguna información puntual.

c) La asignación de la plantilla para el trabajo dominical se realizará por turnos que serán establecidos y comunicados con más de un mes de antelación, y los redactores responsables o jefes de redacción trabajarán no más de nueve domingos al año. El resto del personal asignado al trabajo dominical trabajará no más de cuatro domingos al año. Cualquier cambio en los citados turnos deberá ser debidamente justificado.

d) Por la prestación de servicios en este régimen general de trabajo dominical no se percibirá remuneración dineraria siendo compensado el tiempo trabajado exclusivamente mediante libranza. Esta libranza queda cifrada en 1,75 días de descanso por domingo trabajado excepto para el cuerpo redaccional, para el que se ha alcanzado un acuerdo por el cual todos los trabajadores integrados en ese cuerpo obtendrán un día de libranza por domingo trabajado, más cuatro días adicionales al régimen vacacional vigente que se disfrutarán según el criterio de cada trabajador siempre que no se origine perjuicio grave al normal desarrollo de la actividad de la Empresa.

e) En cualquier caso, el director del diario tiene la potestad de regular el régimen de trabajo en domingo mediante la creación de un equipo específico para esta tarea. En este caso, la adscripción al equipo deberá ser voluntaria y libre por parte del trabajador/ra y bajo ningún concepto será gravosa para el resto del colectivo. En caso de optar por esta modalidad, la dirección deberá informar previamente y con tiempo suficiente para que el Comité de Empresa pueda estudiar esta medida y aportar, si así lo considerara conveniente, alguna corrección. Si uno de estos trabajadores/as perteneciente al grupo específico de domingos estuviera de vacaciones y tuviera que ser sustituido por una persona ajena a dicho trabajo dominical, éste trabajador/ra se beneficiará de las condiciones del régimen general de trabajo en domingos.

f) Si la Empresa decidiera implantar un nuevo régimen de trabajo dominical, deberá negociarlo con los representantes de los trabajadores a los efectos de establecer sus condiciones económicas y organizativas, que serán de aplicación desde la fecha de implantación del nuevo régimen.

Si no se alcanzase acuerdo y, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, ambas partes someterán las diferencias a un arbitraje de terceros.

Artículo 12. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar 30 días naturales de vacaciones, que se concederán en los meses de junio a septiembre, comenzando el cómputo de los mismos opcionalmente y a criterio del trabajador/a en lunes o jueves. No se podrá sumar, por el principio o el final, días acumulados de libranza salvo que

así lo aconseje y se acuerde con el responsable de la sección correspondiente.

Para el cómputo y abono en metálico del período vacacional por extinción, anterior al disfrute, del contrato de trabajo, se tomará en cuenta el período comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre de cada año natural.

No obstante, las liquidaciones en metálico que hubieran de practicarse al término de la relación laboral, de trabajador/a con antigüedad anterior al día 1 de enero de 1989, se practicarán atendiendo a la fórmula que hasta la fecha se han venido computando, es decir, de 1 de agosto de un año a 31 de julio del siguiente año.

Los turnos de vacaciones se establecerán preferentemente por acuerdo de los miembros de cada sección entre sí. De no lograrse dicho acuerdo se establecerán turnos rotativos de año en año, comenzando el primer año por sorteo. En ningún caso la antigüedad se tomará como medida de preferencia para establecer estos turnos.

Las libranzas devengadas por domingos y festivos a lo largo de un año, deberán disfrutarse durante ese mismo año y hasta el primer trimestre del año siguiente.

Artículo 13. *Permisos y licencias.*

Los permisos y licencias que disfrutarán los trabajadores/as a los que son de aplicación las normas del presente Convenio serán los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 37.3), excepto para los siguientes casos:

Alumbramiento:

Cuatro días, para partos normales.

Ocho días en caso de intervención quirúrgica.

Traslado de domicilio: dos días.

Matrimonio: quince días naturales ininterrumpidos, comenzándose a computar al día siguiente de la celebración del matrimonio, independientemente del día de la semana en el que éste se haya producido.

Fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días. Cuando, con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

Tres días para el caso de enfermedad grave de hijos, padres y cónyuges.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen.

Artículo 14. *Excedencias.*

La concesión y disfrute de excedencias, se regirá por lo establecido en el artículo 46 y demás disposiciones concordantes del Estatuto de los Trabajadores ampliándose el mismo artículo en el siguiente caso:

Las personas con un mínimo de antigüedad de dos años en la Empresa tendrán derecho a excedencia por un período mínimo de un mes y máximo de tres meses con derecho automático de reincorporación en el mismo puesto. El hecho de trabajar o colaborar en otro medio de comunicación durante el período de excedencia supondrá renuncia automática por parte del trabajador a su derecho de reingreso en Estructura, S. A.

El trabajo de las personas en excedencia serán asumido, mientras dure la misma, por el personal de su sección.

No se podrán simultanear más de una persona en excedencia en el área de Redacción y una en el área de Gestión salvo causa de fuerza mayor.

La petición de excedencia habrá de cursarse por escrito a la Dirección de la Empresa con expresión de la causa. La solicitud se resolverá igualmente por escrito dentro de los 30 días siguientes.

Las excedencias en el área de Redacción serán autorizadas por el Director del Periódico para aquellas personas que ejerzan como Responsables de Sección o Área quien en caso de no autorizarla justificará los motivos que han llevado a la denegación. El director del periódico determinará en qué momento puede ser aceptable la excedencia para el resto de las personas de redacción sin que medie más de seis meses desde la solicitud de excedencia.

Las excedencias en el área de Gestión serán autorizadas por el Director General quien en caso de denegación justificará los motivos que han llevado a la denegación.

Ante la posibilidad de dos solicitudes simultáneas primará para su concesión el criterio de antigüedad.

No se podrá de enlazar período de excedencia con período de vacaciones o libranzas salvo autorización expresa de la Empresa.

CAPÍTULO III

Promociones y ascensos

Artículo 15. *Vacantes y nuevos puestos de trabajo.*

Siempre que se produzca una vacante, o sea preciso cubrir un nuevo puesto de trabajo, para las categorías de Oficial, de cualquier departamento, se comunicará a todo el personal de la Empresa, por medio de un aviso en el tablón de anuncios en el cual deberán figurar los siguientes requisitos:

- Conocimientos que se exigen o titulación requerida.
- Categoría dentro de la Empresa del puesto a ocupar con definición de las funciones a desempeñar.
- Programa de pruebas a realizar, y fecha de celebración de las mismas.

El tribunal calificador de las pruebas a realizar para cubrir los puestos antes indicados, estará compuesto por dos representantes de la Empresa y dos representantes del Comité de Empresa.

En el caso de que los candidatos no alcanzasen la puntuación mínima exigida para ocupar el puesto, la Empresa quedará en libertad para proceder a la contratación con personal ajeno a la Empresa.

Quedan excluidas de este proceso, las contrataciones correspondientes al personal auxiliar de confianza afecto al personal directivo, tales como secretarías/os, conductores/as, etc., y todas aquellas que se fundamenten en motivos de urgencia, como suplencias por enfermedad o vacaciones, períodos puntas de producción, etc.

Artículo 16. *Formación.*

La Empresa se compromete, durante los tres años de duración del presente Convenio, a invertir en formación el 2,5% de la masa salarial que tenga la Empresa el 31 de enero de cada año. En el caso de que por cualquier circunstancia, la Empresa no haya podido dar cumplimiento a este compromiso, la cantidad pendiente que quede por invertir será acumulada a la cantidad pactada para el ejercicio posterior.

Artículo 17. *Trabajos de categoría superior.*

Los trabajadores/as de plantilla que sustituyan a otros que hubieran causado baja en la Empresa, con derecho a reserva de puesto de trabajo, desempeñando durante un plazo superior a un mes las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo del sustituido, tendrán derecho a la diferencia retributiva, mientras dure la situación entre la correspondiente a la categoría que ostente y la función que efectivamente realice.

CAPÍTULO IV

Régimen retributivo

Artículo 18. *Salario Base y Plus Convenio.*

Las retribuciones aplicables por los conceptos «salario base» y «plus convenio» serán las establecidas en las tablas salariales unidas como Anexo I al presente Convenio.

Artículo 19. *Acuerdo económico.*

El aumento económico convenido para los tres años de duración del Convenio será el siguiente:

Año 2004: Subida salarial de IPC real.

Paga de sábados por 161.559 €, paga no consolidable.

Ayuda a comida tendrá un valor de 4,20 € por día efectivamente trabajado, y hasta un máximo computable de 22 días de trabajo efectivo al mes, con exclusión del mes de vacaciones. Para el año 2004 dicho pago se hará efectivo desde el mes siguiente al de la firma del Convenio.

Año 2005: Subida salarial de IPC real + (*)

(*): 1% del salario si el resultado de explotación del ejercicio 2004 llega a 350.000 €. El porcentaje se reduce proporcionalmente al resultado de explotación si este es menor de 350.000 €, hasta un 0% del salario si el resultado de explotación del ejercicio es de 0 €.

Paga de sábados del año 2004 + IPC, paga no consolidable.

Ayuda a comida tendrá un valor de 5 € por día efectivamente trabajado, y hasta un máximo computable de 22 días de trabajo efectivo al mes, con exclusión del mes de vacaciones.

Año 2006: Subida salarial de IPC real + (**).

(**): 1% del salario si el resultado de explotación del ejercicio 2005 llega a 350.000 €. El porcentaje se reduce proporcionalmente al resultado de explotación si este es menor de 350.000 €, hasta un 0% del salario si el resultado de explotación del ejercicio es de 0 €.

Paga de sábados del año 2005 + IPC, paga no consolidable.

Ayuda a comida tendrá un valor de 5,5 € por día efectivamente trabajado, y hasta un máximo computable de 22 días de trabajo efectivo al mes, con exclusión del mes de vacaciones.

Para los años 2005 y 2006 el punto adicional al IPC real condicionado a resultados de explotación trata de compensar el esfuerzo realizado por la plantilla con motivo de la reducción de personal llevada a cabo en el mes de febrero del 2004. Este punto adicional se concede de forma aislada para estos dos años y por el motivo antes mencionado.

1) Las subidas salariales se llevarán a cabo sobre todos los conceptos retributivos, quedando fijada la nueva retribución en la tabla salarial anexa, (anexo I).

Las diferencias entre el IPC aplicado y el IPC real serán ajustadas en las subidas salariales del año siguiente. Dichos ajustes podrán ser positivos o negativos según sea superior o inferior el IPC aplicado con respecto al IPC real que para ese año publique el I.N.E.

Para aquellas personas que teniendo derecho a esta revisión abandonen la Empresa antes de ser abonada la diferencia, se hará una estimación de las cantidades que se adeudan y quedará saldada su liquidación.

2) La paga de sábados:

Se establece una paga llamada de sábados que compensa el trabajo realizado, por toda la plantilla, para la edición del periódico del sábado y se determina de la siguiente manera:

a) Paga de sábados ejercicio 2004: La paga de sábados correspondiente al ejercicio 2004 (161.559 €) será abonada el día 30 de junio de ese mismo ejercicio y de forma lineal entre los trabajadores en plantilla a esa fecha.

Para aquellos trabajadores que no hayan permanecido en la empresa desde el día 1 de enero dicha paga se le abonará en la parte proporcional. En las liquidaciones practicadas con posterioridad al 30 de junio se detraerá la cantidad pagada en exceso por el concepto paga de sábados.

Del total de la paga del ejercicio 2004 de dejara sin distribuir la cantidad de 6.000 € para posibles incorporaciones de personal entre el día 1 de julio y 31 de diciembre.

Las personas incorporadas a partir del 1 de julio cobrarán por este concepto la parte proporcional al tiempo de trabajo desde el momento de su incorporación hasta el día 31 de diciembre. El pago se efectuará en el mes de diciembre y contra el remanente de los 6.000 €. En este momento, 31 de diciembre de 2004, el importe pagado en concepto de «paga de sábados» ascenderá a 161.559 €.

b) Paga de sábados ejercicio 2005: La paga de sábados correspondiente al ejercicio 2005 (161.559 € + IPC real) será abonada el día 30 de junio de ese mismo ejercicio y de forma lineal entre los trabajadores en plantilla a esa fecha.

Para aquellos trabajadores que no hayan permanecido en la empresa desde el día 1 de enero dicha paga se le abonará en la parte proporcional.

En las liquidaciones practicadas con posterioridad al 30 de junio se detraerá la cantidad pagada en exceso por el concepto paga de sábados.

Del total de la paga del ejercicio 2005 se dejará sin distribuir la cantidad de 6.000 € para posibles incorporaciones de personal entre el día 1 de julio y 31 de diciembre.

Las personas incorporadas a partir del 1 de julio cobrarán por este concepto la parte proporcional al tiempo de trabajo desde el momento de su incorporación hasta el día 31 de diciembre. El pago se efectuará en el mes de diciembre y contra el remanente del millón de pesetas. En este momento, 31 de diciembre de 2005, el importe pagado en concepto de «paga de sábados» ascenderá a 161.559 € + IPC.

c) Paga de sábados ejercicio 2006: La paga de sábados correspondiente al ejercicio 2006 (paga del 2005 + IPC real) será abonada el día 30 de

junio de ese mismo ejercicio y de forma lineal entre los trabajadores en plantilla a esa fecha.

Para aquellos trabajadores que no hayan permanecido en la empresa desde el día 1 de enero dicha paga se le abonará en la parte proporcional.

En las liquidaciones practicadas con posterioridad al 30 de junio se detraerá la cantidad pagada en exceso por el concepto paga de sábados.

Del total de la paga del ejercicio 2006 de dejará sin distribuir la cantidad de 6.000 € para posibles incorporaciones de personal entre el día 1 de julio y 31 de diciembre.

Las personas incorporadas a partir del 1 de julio cobrarán por este concepto la parte proporcional al tiempo de trabajo desde el momento de su incorporación hasta el día 31 de diciembre. El pago se efectuará en el mes de diciembre y contra el remanente del millón de pesetas. En este momento, 31 de diciembre de 2006, el importe pagado en concepto de «paga de sábados» ascenderá a paga de sábados del 2005 más IPC.

3) La ayuda a comida, que será mediante el sistema tarjeta Buen Menú.

Artículo 20. *Plus de antigüedad.*

El complemento de antigüedad se establece en una cantidad igual al 7% del salario base establecido en las tablas, por trienio trabajado.

Artículo 21. *Plus de nocturnidad.*

El personal afectado por el presente Convenio que preste sus servicios de forma continua o periódica durante el horario comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, percibirá el complemento denominado «plus de nocturnidad», que se establece en la cantidad de 215,63 € mensuales o la parte proporcional que corresponda a las horas trabajadas en el período nocturno.

En el caso de que la dirección de la empresa decida editar una segunda edición del diario el personal de Redacción percibirá un complemento denominado «plus de 2.ª edición», por importe de 9,8 € diarios y se devengará por día efectivamente trabajado, en la realización de 2.ª edición, que compensará la nocturnidad. Por tanto ninguna persona podrá cobrar simultáneamente el «plus de 2.ª edición» y el plus de nocturnidad.

En el momento de la firma del presente Convenio los puestos de trabajo afectados por horario nocturno son:

Gráficos: 2 puesto.

Corrección: 2 puesto.

Cierre: 1 puesto.

Maquetación: 1 puesto.

Mercados: 1 puesto.

Informática: 1 puesto.

Artículo 22. *Locomoción.*

Como compensación de los gastos de desplazamiento y medios de transporte, se establece un complemento salarial por importe de 51,28 € mensuales.

Artículo 23. *Gratificaciones reglamentarias.*

Se establecen dos gratificaciones reglamentarias, de Junio y Navidad, así como una de marzo, las cuales son desde siempre, parte íntegra del salario de los trabajadores/as de la Empresa.

Las citadas gratificaciones reglamentarias se prorratearán en doce mensualidades, quedando fijadas en su importe acumulado, en el valor que para cada una de las categorías se refleja en las tablas salariales anexas, al que se adicionará la parte de complemento de antigüedad que corresponda a cada trabajador/a.

Se establece como cantidad a pagar por la llamada paga de marzo el resultado de dividir por doce del total de las percibidas por el trabajador/a en el último año; es decir, sobre las doce mensualidades más gratificaciones de Junio y Navidad, exceptuándose del cómputo anual las cantidades percibidas por el concepto de Plus de Locomoción.

Artículo 24. *Paga especial de cada ejercicio.*

Se establece una paga, no consolidable en sueldo, de carácter especial y de forma lineal para todo el personal afecto al Convenio que toma como referencia el beneficio de explotación del ejercicio y la masa salarial a 31 de enero del citado ejercicio.

Se establecen los siguientes tramos:

Por los primeros 600.000 € de beneficio de explotación el porcentaje a aplicar sobre la masa salarial será del 1,25%.

Por debajo de los 600.000 € de beneficio de explotación el porcentaje a aplicar sobre la masa salarial irá disminuyendo en la misma proporción en la que vaya disminuyendo el beneficio.

Para beneficios superiores a los 600.000 € se añadirá a ese 1,25% la parte proporcional de un 1% por cada incremento de 600.000 € millones, con un límite máximo de hasta el 4% de la masa salarial.

Dicha paga se hará efectiva al año siguiente y en el mes en que las cuentas sean aprobadas por la Junta General de Accionistas y se beneficiarán todos aquellos trabajadores que estando de alta el 31 de diciembre del ejercicio al que se refiere la citada paga permanezcan de alta en el momento del pago.

Artículo 25. *Paga de permanencia.*

A todo el personal que cumpla periodos de diez años ininterrumpidos en la Empresa se le abonará por una sola vez y por tanto sin consolidar, en el mes en que los cumpla, una paga llamada de permanencia integrada por el salario base, plus de antigüedad, y plus convenio.

CAPÍTULO V

Régimen social

Artículo 26. *Complemento de la prestación por IT.*

La Empresa complementará hasta el 100% del salario real las prestaciones por IT en supuesto de enfermedad, accidente y maternidad, desde el primer día en que tal hecho ocurra.

Artículo 27. *Paga de nupcialidad y natalidad.*

La Empresa abonará a los trabajadores/as una paga extraordinaria en concepto de nupcialidad, de 166 € y otra paga de natalidad, de 221 € por cada hijo nacido.

Artículo 28. *Vestuario.*

La Empresa dotará de un uniforme o ropas de trabajo adecuada a todo el personal a quien se le exija.

CAPÍTULO VI

Premios faltas y sanciones

Artículo 29. *Premios.*

La Dirección de la Empresa premiará los comportamientos excepcionales y especialmente meritorios en el desempeño del trabajo, en una o varias formas de las que a continuación se relacionan:

Mención honorífica, que deberá constar en el expediente personal, llevando anexa la anulación de posibles notas desfavorables por sanciones.

Aumento del periodo de vacaciones anuales retribuidas.

Becas, ferias profesionales o viajes de estudios.

Artículo 30. *Faltas y sus clases.*

Todo acto u omisión de un trabajador/a contra la disciplina, régimen de trabajo y buen orden laboral que existe en la Empresa, tendrán la consideración de faltas laborales las cuales en atención a su trascendencia e importancia se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Artículo 31. *Faltas leves.*

Serán faltas leves las siguientes:

a) Más de tres faltas de puntualidad en la entrada o salida del trabajo, durante un periodo de un mes, superiores a cinco minutos e inferiores a treinta.

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

c) Abandono sin causa justificada del servicio, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de

alguna consideración a la Empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podría ser calificada de muy grave, según los casos.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

e) Falta de aseo y limpieza personal.

f) No atender al público, personal o telefónicamente, con la corrección o diligencia debidas.

g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia, domicilio o teléfono.

h) Faltar al trabajo un día, al mes, sin causa justificada.

i) Fumar fuera de los espacios habilitados al efecto.

Artículo 32. *Faltas graves.*

Serán faltas graves las siguientes:

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

b) Faltar dos días al trabajo, en un mes, sin causa justificada.

c) Entregarse al juego o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

d) Simulación de enfermedad o accidente.

e) No comunicar con la puntualidad debida los cambios familiares que afecten a la Seguridad Social o al tipo de retención del I.R.P.F. La falta maliciosa en estos casos podrá considerarse muy grave.

f) La desobediencia a los superiores en la realización de las competencias que cada trabajador/a tiene asignadas. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada muy grave.

g) Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando, contestando o firmando por él.

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

i) La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgos de accidente para el trabajador/a, para terceros o peligro de avería para las instalaciones, se considerará falta muy grave.

j) La reincidencia en faltas leves, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un mes.

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

Artículo 33. *Faltas muy graves.*

Serán faltas muy graves las siguientes:

a) Realizar sin el oportuno permiso trabajos ajenos a la Empresa durante la jornada o emplear para usos particulares herramientas de ésta, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

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

c) Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa, siempre que se demuestre la intencionalidad.

d) La continua y habitual falta de aseo y limpieza, de tal forma que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo y siempre que el afectado hubiera sido advertido por escrito con anterioridad.

e) La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por drogas durante el servicio, siempre que al trabajador/ra se le hubiera advertido previamente por escrito, o cuando, en una acción ocasional, hubiera producido un grave quebranto para la Empresa.

f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de sus trabajadores/as.

g) Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

h) Dedicarse a actividades que la Empresa hubiera declarado incompatibles.

i) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, así como a terceras personas, excepto si hubiera sido una acción recíproca en la que una de las partes no estuviera sometida a Convenio.

j) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.

k) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad sin la debida autorización.

l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

m) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

n) La reincidencia en falta grave, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de seis meses.

Artículo 34. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 2 a 10 días.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días; traslado forzoso; despido.

Artículo 35. Tramitación.

La valoración de las faltas y las sanciones a aplicar en cada caso corresponde a la Dirección de la Empresa, sin más trámite que la comunicación escrita al trabajador/a, haciéndole constar los hechos constitutivos de la falta, la sanción impuesta y su fecha de efecto, debiendo mediar en los casos de sanciones graves y muy graves, comunicación previa al Comité de Empresa y al delegado del sindicato al que constara que estuviera afiliado el trabajador/a afectado.

Artículo 36. Prescripción.

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

CAPÍTULO VII

De la representación de los trabajadores/ras en la empresa

Artículo 37. Representación de los trabajadores/as.

Las materias relativas a la representación de los trabajadores/as en la Empresa y acción sindical, se regulará por las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones de general aplicación.

CAPÍTULO VIII

Legislación aplicable

Para aquellas materias que no tuvieran un tratamiento específico en este Convenio, será de aplicación lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IX

Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo

1. Se establece la prohibición de fumar en todo el centro de trabajo (incluidos los despachos) pudiéndolo hacer exclusivamente en la sala habilitada para fumar.

2. El Comité de Salud Laboral, de acuerdo con la ley de Prevención de Riesgos Laborales y las normas de aplicación aprobadas por la Autoridad Laboral estará integrado por el número de representantes que marque la ley.

CAPÍTULO X

Disposiciones finales

Disposición final primera.

La Empresa y el Comité de Empresa negociarán durante el presente Convenio el Estatuto de Redacción en el que se incluirá un artículo referido a la cláusula de conciencia profesional. Mientras se elabora dicho Estatuto de Redacción, el presente Convenio se acoge a la Ley Orgánica 2/1997, de 19 de junio, reguladora de la cláusula de conciencia de los profesionales de la información, publicado en el BOE de 20 de junio de 1997.

Disposición transitoria.

Los trabajadores que al día 9 de febrero de 2004 formaban parte de la plantilla de la empresa, percibirán en caso de despido, salvo que sea declarado procedente, una indemnización calculada conforme al mismo módulo que ha servido para establecer la indemnización del personal que cesó definitivamente como consecuencia del acuerdo en materia de empleo suscrito con fecha 9 de febrero de 2004. La presente garantía alcanzará aquellos supuestos de despido que se produzcan hasta el día 31 de diciembre de 2005

Comisión mixta para la interpretación del Convenio

Para entender de cuantas cuestiones pudieran surgir sobre la interpretación o aplicación del presente Convenio, las partes designan una Comisión Paritaria que estará integrada por dos representantes de la Dirección y otros dos de la representación de los trabajadores/ras, que será elegido por cada una de las partes.

Así lo otorgan las partes intervinientes en la negociación del presente Convenio, constituidas por la representación de los trabajadores/ras de la Empresa Estructura, S. A. y la Dirección de la misma, en Madrid a veinticuatro de junio de dos mil cuatro.

ANEXO I

Tablas de categorías laborales en vigor desde el 1 de enero de 2004

Salarios mínimos (euros)

Categoría	S. Base	P. Extra	P. Conv.	Locom.	Bruto mensual	Bruto anual
951 Jefe de Departamento	744,26	605,94	1.551,93	51,28	2.953,40	35.440,77
952 Informático	726,54	531,94	1.289,24	51,28	2.598,99	31.187,93
953 Informático Júnior:						
Año 1	609,58	359,28	751,90	51,28	1.772,04	21.264,49
954 Año 2	609,58	408,61	938,85	51,28	2.008,32	24.099,79
955 Año 3	609,58	457,94	1.125,78	51,28	2.244,58	26.934,98
956 Oficial Sénior	666,29	433,28	975,61	51,28	2.126,44	25.517,33
957 Oficial	609,58	359,28	751,90	51,28	1.772,04	21.264,49
958 Auxiliar:						
Año 1	467,82	285,28	613,26	51,28	1.417,64	17.011,65
959 Año 2	467,82	309,95	706,72	51,28	1.535,77	18.429,19
960 Año 3	467,82	334,61	800,20	51,28	1.653,90	19.846,84

Categoría	S. Base	P. Extra	P. Conv.	Locom.	Bruto mensual	Bruto anual
975 Ayudante:						
Año 1	308,18	203,78	464,03	51,28	1.027,26	12.327,11
961 Recepcionista	508,22	279,12	549,49	51,28	1.388,10	16.657,21
962 Motorista	484,12	186,62	223,07	51,28	945,09	11.341,05
963 Redactor Jefe	905,23	1.037,59	3.026,68	51,28	5.020,77	60.249,27
964 Jefe de Sección	829,21	790,93	2.168,00	51,28	3.839,42	46.072,99
965 Redactor Sénior	726,36	741,60	2.083,92	51,28	3.603,15	43.237,79
966 Redactor	726,36	544,27	1.336,15	51,28	2.658,06	31.896,70
967 Redactor Júnior:						
Año 1	666,36	359,28	695,13	51,28	1.772,04	21.264,49
968 Año 2	666,36	390,11	811,97	51,28	1.919,71	23.036,58
969 Año 3	666,36	420,94	928,80	51,28	2.067,38	24.808,56
970 Redactor prácticas (1)	467,82	285,28	613,26	51,28	1.417,64	17.011,65
972 Técnico (*) Sénior	561,50	383,95	893,45	51,28	1.890,18	22.682,14
972 Técnico (*) Júnior:						
Año 1	467,82	285,28	613,26	51,28	1.417,64	17.011,65
973 Año 2	467,82	309,95	706,72	51,28	1.535,77	18.429,19
974 Año 3	467,82	334,61	800,20	51,28	1.653,90	19.846,84
975 Mozo (2)	161,96	113,68	268,85	51,28	595,76	7.149,13

(*) Maquetadores, Infógrafos, Fotógrafos, Editores, Documentalistas, Impresos, Electricistas.

(1) No más de dos años.

(2) Serán contratados bajo esta categoría aquellas personas que realicen trabajos no relacionados con la actividad propia de la Empresa.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

18245 RESOLUCIÓN de 21 de septiembre de 2004, de la Dirección General de Desarrollo Industrial, por la que se autoriza a la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR), para asumir funciones de normalización en el ámbito del control técnico de riesgos en la edificación.

Vista la petición documentada de fecha 30 de agosto de 2004, presentada por la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR), con domicilio en Madrid, calle Génova, 6, por la que se solicita autorización para asumir funciones de normalización en el ámbito del control técnico de riesgos en la edificación.

Visto el Real Decreto 2200/1995, de 28 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Infraestructura para la Calidad y la Seguridad Industrial.

Resultando que la citada Asociación quedó reconocida como Organismo de Normalización de los establecidos en el capítulo II del citado Reglamento, en virtud de lo dispuesto en la disposición adicional primera del aludido Real Decreto 2200/1995.

Resultando que en dicha Asociación se ha creado el Comité Técnico de Normalización apropiado.

Considerando que la AENOR dispone de los medios de organización necesarios para llevar a cabo las actividades correspondientes, y que en la tramitación del expediente se han cumplido todos los requisitos.

Esta Dirección General ha resuelto autorizar a la AENOR, para asumir funciones de normalización en el ámbito del control técnico de riesgos en la edificación.

Lo que se comunica a los efectos oportunos.

Madrid, 21 de septiembre de 2004.—El Director General, Jesús Candil Gonzalo.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

18246 ORDEN APA/3431/2004, de 8 de octubre, por la que se ratifica el Reglamento de la Denominación de Origen Protegida «Pera de Jumilla» y de su Consejo Regulador.

De conformidad con lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 1643/1999, de 22 de octubre, por el que se regula el procedimiento para la tramitación de las solicitudes de inscripción en el Registro Comunitario de las Denominaciones de Origen Protegidas y de las Indicaciones Geográficas Protegidas, por aplicación del artículo 5.5 del Reglamento (CEE) 2081/92, del Consejo, de 14 de julio de 1992, relativo a la protección de las indicaciones geográficas y de las denominaciones de origen de los productos agrícolas y alimenticios, se podrá conceder una protección nacional transitoria a partir de la fecha de la transmisión de la solicitud de registro a la Comisión Europea.

Transmitida la solicitud de registro de la Denominación de Origen Protegida «Pera de Jumilla», que se ajusta a lo dispuesto en el Reglamento (CEE) 2081/92, en la Ley 24/2003, de 10 de julio, de la Viña y del Vino, en la Ley 25/1970, de 2 de diciembre, del Estatuto de la viña, del vino y los alcoholes, y en su Reglamento, aprobado por Real Decreto 835/1972, de 8 de julio, y aprobado el Reglamento de la Denominación de Origen Protegida «Pera de Jumilla» por Orden de 30 de julio de 2004, de la Consejería de Agricultura, Agua y Medio Ambiente de la Región de Murcia, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 2767/1983, de 5 de octubre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Región de Murcia en materia de agricultura, corresponde al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, conocer y ratificar dicho Reglamento.

En su virtud, dispongo:

Artículo único. *Ratificación.*

Se ratifica el Reglamento de la Denominación de Origen Protegida «Pera de Jumilla», aprobado por Orden de 30 de julio de 2004, de la Consejería