

20) Nombre del proyecto: Convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia a través de la Consejería de Trabajo y Política Social, y la Universidad Católica de San Antonio. UCAM.

Ámbito territorial: Cartagena (Murcia).

21) Nombre del proyecto: Convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia a través de la Consejería de Trabajo y Política Social, y Solidarios para el Desarrollo.

Ámbito territorial: Murcia y Pedanías.

22) Nombre del proyecto: Convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia a través de la Consejería de Trabajo y Política Social, y Solidaridad Universitaria.

Ámbito territorial: Murcia.

23) Nombre del proyecto: Convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia a través de la Consejería de Trabajo y Política Social, y la Universidad de Murcia. SAOP.

Ámbito territorial: Murcia.

Total aportación de la Comunidad Autónoma: 129.295,44 euros.

Total aportación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: 93.081,56 euros.

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, P.D. (Orden Comunicada de 11 de octubre de 2004), la Secretaria de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad, Amparo Valcarce García.-La Consejera de Trabajo y Política Social, Cristina Rubio Peiró.

(Lugar, fecha y sello)

#### 4486

*RESOLUCIÓN de 18 de febrero de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial para el 2004, del Convenio colectivo de la empresa Aga Airlines Ground Assistance, S. L.*

Visto el texto de la revisión salarial para el 2004 del Convenio Colectivo de la empresa «Aga Airlines Ground Assistance, S. L.» (Código de Convenio n.º 9012522), publicado en el BOE de 7 de mayo de 2002, revisión salarial que fue suscrita con fecha 2 de diciembre de 2004, de una parte

por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los delegados de personal 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 de la citada Revisión Salarial en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Mixta del Convenio.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 18 de febrero de 2005.-El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

#### ACTA DE LA MESA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

*II Convenio Colectivo de la Empresa Aga Airlines Ground Assistance, S. L.*

Asistentes:

Delegados de personal: D. Antonio Ferra Marconi.  
Doña Phyllis Mucher.

Representación empresarial: D. Salvador A. Vila Horrach.

En Palma de Mallorca, siendo las 10,15 horas del día 2 de diciembre de 2004, se reúnen los representantes señalados, según convocatoria acordada en tiempo y forma, en Mesa Negociadora con el objeto de revisar los salarios de dicho Convenio para el periodo del año 2004.

Se designa a D. Bartolomé Julià Frau y D. Eduardo García Mondéjar para que levanten Acta de la reunión y lleven a cabo los trámites pertinentes.

Las partes presentes, reconociéndose representatividad legal suficiente acuerdan lo siguiente:

Primero.-Revisar los salarios establecidos en la Tabla Salarial aprobada en Acta de la Comisión Negociadora de fecha 5 de febrero de 2003.

Segundo.-A tenor del artículo 24 del II Convenio Colectivo empresarial y según los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística, el índice general de precios al consumo del periodo diciembre/2002 a diciembre/2003 fue del 2,60 por 100. Se acompaña certificación del I.N.E.

Tercero.-La mentada Tabla Salarial modificada se acompaña al presente documento como anexo I.

#### ANEXO I

##### Salarios de Convenio mensuales para 2004

Nivel salarial	Salario base	Turnos	Plus nocturn.	Dedicac. Exclusv.	Plus transp.	Salario bruto
01	1.961,97	17,53	54,69	17,53	94,59	2.146,31
02	1.800,81	17,53	54,69	17,53	94,59	1.985,15
03	1.541,55	17,53	54,69	17,53	94,59	1.725,89
04	1.373,37	17,53	54,69	17,53	94,59	1.557,71
05	1.289,29	17,53	54,69	17,53	94,59	1.473,63
06	1.191,20	17,53	54,69	17,53	94,59	1.375,54
07	1.156,16	17,53	54,69	17,53	94,59	1.340,50
08	980,97	17,53	54,69	17,53	94,59	1.165,31
09	889,90	17,53	54,69	17,53	94,59	1.074,24
10	805,81	17,53	54,69	17,53	94,59	990,15
11	693,69	17,53	54,69	17,53	94,59	878,03
12	616,63	17,53	54,69	17,53	94,59	800,97
13	575,98	17,53	54,69	17,53	94,59	760,32
14	525,53	17,53	54,69	17,53	94,59	709,87
15	490,50	17,53	54,69	17,53	94,59	674,84

#### 4487

*RESOLUCIÓN de 18 de febrero de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de la empresa La Región, S. A.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa La Región, S. A. (Código de Convenio n.º 9012212), que fue suscrito con fecha 23 de

noviembre 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, 18 de febrero de 2005.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

## CONVENIO COLECTIVO DE «LA REGIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA»

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones iniciales

##### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

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

##### Artículo 2. *Ámbito personal.*

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

##### Artículo 3. *Ámbito funcional.*

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

##### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

La vigencia de este Convenio será de un año desde el 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2004 con independencia de su publicación oficial una vez homologado por la autoridad laboral.

##### Artículo 5. *Prórroga.*

A la finalización de este convenio mantendrán su vigencia todas las cláusulas hasta la entrada en vigor del siguiente, a excepción hecha de las tablas salariales y pluses correspondientes que aumentarán de año en año de acuerdo con la subida del IPC.

Cualquiera de las dos partes tiene derecho a la denuncia del convenio con al menos tres meses de antelación a su extinción.

Las remuneraciones para el año 2004 serán las siguientes:

Desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2004 un incremento del IPC más un 0,75 por 100 sobre el salario base con su repercusión en los conceptos salariales siguientes: Plus de antigüedad, plus de nocturnidad y plus de trabajo dominical.

Dicho aumento tendrá carácter retroactivo a 1 de enero de 2004.

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

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

### CAPÍTULO II

#### Organización del trabajo

##### Artículo 7. *Principios generales.*

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

##### Artículo 8. *Cometidos asignados.*

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

##### Artículo 9. *Jornadas.*

La jornada laboral de todo el personal afectado por este Convenio será de 1.650 horas anuales, en consecuencia la duración de la jornada ordinaria será de treinta y seis horas semanales. A los trabajadores que por las exigencias propias de la actividad de prensa les corresponda trabajar en domingo, descansarán inicialmente cualquier otro día de la semana y durante treinta y seis horas ininterrumpidas; el descanso semanal se disfrutará de forma correlativa, para evitar la coincidencia de la jornada de descanso en el mismo día de cada semana. Todos los trabajadores tendrán derecho a que su descanso coincida en domingo una vez al mes.

Los horarios generales de los diferentes turnos de trabajo serán determinados por la dirección de la Empresa, en función de las necesidades de producción y servicio, manteniéndose los derechos de los trabajadores afectados, informando al Comité de empresa.

##### Artículo 10. *Asistencia.*

Las horas de entrada y salida del trabajo se entenderán «en punto».

Todo el personal está obligado a registrar su entrada y salida en el correspondiente centro de trabajo.

##### Artículo 11. *Horas extraordinarias.*

La iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponderá a la empresa y al trabajador la libre aceptación o denegación de las mismas.

Su número no podrá exceder los límites establecidos en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La remuneración de las horas extraordinarias trabajadas en día laborable será de un 75 por 100 adicional a la hora ordinaria y de un 100 por 100 si se realizase en domingo o día festivo. Si las horas extraordinarias se realizasen entre las veintidós horas y las seis horas tendrán, además, el aumento del porcentaje correspondiente al plus de nocturnidad.

Debido a la naturaleza del trabajo periodístico, los trabajadores se comprometen a hacer las horas necesarias para dar salida a todas las publicaciones, bien sean de carácter periódico o ediciones específicas que la empresa tenga contratada, siendo esta prolongación de la jornada notificada por el jefe de sección que corresponda, antes de la conclusión de la jornada laboral del/los trabajador/es afectados.

### CAPÍTULO III

#### Régimen de personal

##### Artículo 12. *Contratación y período de prueba.*

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

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

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

La Empresa está obligada a entregar al Comité de Empresa la copia básica de los contratos así como la comunicación de todas las prórrogas. En caso de incumplimiento dichos contratos serían considerados fijos de plantilla. Desde el 01-01-1999 todos los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de dos años en la empresa, independientemente del contrato que tengan, pasarán a fijos previa aprobación de la Empresa.

#### Artículo 13. *Plantilla.*

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

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

#### Artículo 14. *Trabajos de categoría superior.*

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

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

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

#### Artículo 15. *Adaptación del personal.*

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

#### Artículo 16. *Trabajos de inferior categoría.*

Ningún trabajador podrá ser destinado a realizar funciones de inferior categoría salvo que estuviesen justificadas por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva y por el tiempo imprescindible para su realización. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 17. *Cambio de tecnología.*

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

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

### CAPÍTULO IV

#### Condiciones económicas

#### Artículo 18. *Remuneraciones.*

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

- Salario base.
- Personales: Plus de antigüedad.

c) Por su puesto de trabajo: Plus de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos o disminución física; Plus de nocturnidad y Plus de trabajo dominical.

d) De vencimiento periódico superior al mes: paga de verano, paga de diciembre y paga de marzo.

#### Artículo 19. *Salario base.*

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

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

#### Artículo 20. *Antigüedad.*

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

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

#### Artículo 21. *Plus de trabajos penosos.*

El plus de trabajos penosos, tóxicos, peligrosos o de disminución física, queda fijado para los chóferes, rotativa y peones de reparto y se establece en una cuantía mensual, por todo el período de duración del convenio de 48,08 €. Se complementará con una póliza especial de seguro de accidentes por muerte o invalidez absoluta permanente por 18.000 € en caso de muerte y 36.000 € en caso de invalidez absoluta permanente. Se podrá retirar dicho plus a aquellos trabajadores que no cumplan los requisitos mínimos de seguridad, previo informe del Comité de Seguridad y Salud.

#### Artículo 22. *Plus de nocturnidad.*

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

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

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

- Un día de vacación por cada día festivo trabajado, pudiendo acumularse hasta 12 días de este descanso a las vacaciones anuales.
- Por los domingos trabajados, conforme a lo que el presente convenio establece en el artículo 24.

#### Artículo 24. *Plus de trabajo dominical.*

A los trabajadores que por turno les corresponda trabajar en domingo se les abonará un plus por domingo trabajado, equivalente al 300 por 100 del salario diario, calculado en función del salario base más antigüedad.

Ejemplo práctico:

Salario base: 360,61 €.

Antigüedad: 180,30 €.

Total: 540,91 €.

Plus por domingo trabajado: 54,09 €.

En el mes de vacaciones, el personal tendrá derecho a librar todos los domingos que le coincidan en dicho mes y no percibirá por ello cantidad alguna.

#### Artículo 25. *Pagas extraordinarias.*

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

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

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

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

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

#### Artículo 26. *Plus de transporte.*

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

#### Artículo 27. *Compensación por enfermedad.*

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

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

### CAPÍTULO V

#### Permisos, y mejoras sociales

#### Artículo 28. *Permisos.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 29. *Excedencias.*

Cualquier trabajador con un mínimo de un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco años. Una vez concluido el plazo solicitado de excedencia, se reincorporará a la empresa inmediatamente, en caso de que ésta disponga de un puesto libre en su categoría; sino, la empresa está obligada a admitirlo en la primera vacante que se produzca en su categoría profesional.

#### Artículo 30. *Mejoras sociales.*

La denominada «Bolsa de vacaciones» queda establecida en la cantidad de 48.080 €, que será percibida en el momento de iniciar las vacaciones de verano y repartida cada año entre los trabajadores que formen parte de la plantilla con arreglo a los siguientes puntos:

1.º Para tener derecho a esta mejora social cada trabajador habrá de contar a 31 de mayo del año en que se cobra con una antigüedad mínima de un año en La Región S. A.

2.º La cantidad de 48.080 € tendrá carácter retroactivo a 1 de enero de 2004.

3.º El trabajador que haya percibido la paga de 2004 sin que se cumpla el punto 1.º, no tendrá que devolver la retribución cobrada, pero tampoco percibirá la cantidad proporcional resultante de la diferencia existente entre los 36.060,73 € del convenio del año 2003 y los 48.080 € del presente convenio 2004.

#### Artículo 31. *Vacaciones.*

El período vacacional estará comprendido en los meses de junio, julio, agosto y septiembre. El personal que, excepcionalmente, por razones de servicio tenga que disfrutar sus vacaciones anuales en meses diferentes, percibirá, independientemente de su sueldo, la cantidad de 120,20 €.

El orden de preferencia será el siguiente:

Derecho preferencial para aquellos trabajadores con hijos en edad de 0 a 16 años. Cuando existan dos o más casos iguales, en una misma sección, se preferirán las vacaciones estipulándolas por antigüedad en la empresa.

En el caso de la no existencia de hijos en edad de 0 a 16 años se aplicará el sistema por antigüedad.

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

#### Artículo 32. *Dotaciones al personal.*

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

### CAPÍTULO VI

#### Renovación tecnológica

#### Artículo 33. *Vacantes.*

Cuando el número de puestos de trabajo que se creen, como consecuencia de la reconversión tecnológica sea inferior al de los trabajadores de la misma categoría cuya especialidad o profesión haya quedado obsoleta, dichos puestos se cubrirán, en primer lugar, teniendo en cuenta la

eficacia del trabajador a juicio de sus superiores; en segundo lugar con personal voluntario y, en su caso, por antigüedad. Si por el contrario, los puestos a crear fueran de superior número, se atenderá a lo dispuesto en el artículo 17 de este Convenio.

#### Artículo 34. *Adiestramiento.*

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

#### Artículo 35. *Periodistas.*

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

#### Artículo 36. *Plus de productividad redaccional.*

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

#### Artículo 37. *Delegados.*

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

#### Artículo 38. *Concurrencia.*

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

#### Artículo 39. *Jubilaciones anticipadas.*

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

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

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

#### Artículo 40. *Complementos de jubilación.*

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

### CAPÍTULO VII

#### Comisión Negociadora, Paritaria y Comité de Seguridad e Higiene

##### Artículo 41. *Comisión Negociadora y Comisión Paritaria.*

1.º La Comisión Negociadora: Será el órgano negociador del convenio. La suma de los miembros de la comisión negociadora por parte del Comité de Empresa, en su conjunto, tiene que ser la mayoría del mismo.

Ninguna de las partes de la comisión negociadora superará el número de 12 miembros.

2.º La Comisión Paritaria: Será el órgano de interpretación, conciliación y vigilancia. La comisión paritaria estará compuesta por seis miembros; tres designados por la representación del personal y otros tres por la empresa. El presidente y el secretario de esta comisión serán elegidos de entre ellos.

Son funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Conciliación en los problemas y cuestiones que les sean sometidos por las partes o en los supuestos previos que en el convenio se especifican.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

#### Artículo 42. *Comité de Seguridad e Higiene.*

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

#### Artículo 43. *Días no laborales.*

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

### ANEXO

#### Categorías profesionales y retribuciones año 2004

	Euros
<b>Redacción:</b>	
Redactor Jefe .....	1195,64
Jefe de Sección .....	1074,05
Redactor .....	996,79
Documentalista .....	996,79
Ayudante de Redacción Preferente .....	731,51
Ayudante de Redacción .....	617,51
Secretario de Redacción .....	702,86
Redactor Gráfico .....	708,11
Jefe de Sección Diseño .....	861,14
Técnico de Diseño .....	784,48
Ayudante Técnico de Diseño .....	700,35
<b>Departamento Informático:</b>	
Jefe de Sección .....	1195,64
Analista de Sistemas .....	1082,87
Programador .....	996,79
Operador de Sistemas .....	769,64
<b>Administración:</b>	
Jefe de Sección .....	907,23
Contable .....	857,24
Cajero .....	778,49
Oficial Primera .....	778,49
Oficial Segunda .....	678,55
Auxiliar .....	580,43
Cobrador .....	580,43
Limpieza .....	525,28
Subalternos .....	543,43
<b>Comercial:</b>	
Jefe de Sección .....	907,23
Promotor de Ventas Preferente .....	778,49
Promotor de Ventas .....	690,58
<b>Televisión:</b>	
Jefe de Sección .....	907,23
Jefe de Zona .....	841,58
Realizador o Editor .....	778,02
Cámara .....	710,11
Ayudante Cámara, Sonido y Edición .....	648,37

	Euros
<b>Fotocomposición y Montaje:</b>	
Jefe de Sección .....	861,16
Grupo A .....	784,46
Grupo B .....	700,36
Grupo C .....	616,22
Grupo D .....	575,08
<b>Rotativa:</b>	
Jefe de Máquinas .....	1096,56
Maquinista .....	891,63
Oficial Primera .....	783,05
Oficial Segunda .....	705,26
Oficial Tercera .....	640,22
Peón .....	600,75
<b>Cierre y Distribución:</b>	
Jefe de Sección .....	861,16
Jefe de Cierre .....	783,48
Jefe de Distribución y Transp. ....	698,32
Inspector de Ventas .....	682,70
Oficial Primera .....	616,23
Oficial Segunda .....	604,49
Oficial Tercera .....	564,78
Chofer .....	665,10
Peón Cierre (Media Jornada) .....	274,69
Peón Cierre (Nueve Dias) .....	175,05
Peón Cierre (Dos Horas) .....	191,10
<b>Mantenimiento:</b>	
Jefe de Sección .....	891,63
Oficial Primera .....	783,05
Oficial Segunda .....	705,26
Oficial Tercera .....	640,23
Peón .....	600,75

**4488**

*RESOLUCIÓN de 18 de febrero de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio colectivo estatal de Instalaciones Deportivas.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas (Código de Convenio n.º 9915015), así como del Acuerdo para el fomento de la formación profesional y la prevención de riesgos laborales en dicho sector, que fueron suscritos con fecha 14 de mayo de 2004 de una parte por la Federación Nacional de Empresarios de Instalaciones Deportivas -F.N.E.I.D.-, en representación de las empresas del Sector y de otra por la Federación Estatal de Comunicación y Transporte de Comisiones Obreras -C.C.OO.-, en representación de los trabajadores del mismo 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 y Acuerdo 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, 18 de febrero de 2005.-El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

### CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INSTALACIONES DEPORTIVAS

#### Artículo 1. *Ámbito Funcional.*

El presente Convenio es de aplicación y regula las condiciones de trabajo de todas las empresas, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, que tengan por objeto o actividad económica la oferta y/o prestación de servicios de ocio-deportivo, ejercicio físico o práctica físico-deportiva, vigilancia acuática y la misma:

Se realice en gimnasios, instalaciones, establecimientos, locales etc..., públicos o privados, equipados o habilitados para desarrollar la actividad empresarial antes indicada.

Se realice mediante subcontrata o relación jurídica con otras empresas o entidades privadas en las que el objeto sea la gestión de gimnasios o instalaciones deportivas y/o la aportación del personal para desarrollar las actividades o los servicios antes indicados.

Se realice mediante contratos administrativos o relación jurídica con administraciones públicas, bajo cualquier forma válida en derecho en las que el objeto sea la gestión de gimnasios o instalaciones deportivas y/o la aportación de personal para desarrollar las actividades o los servicios antes indicados.

Se realice mediante la organización de competiciones, eventos o espectáculos de carácter físico-deportivo.

También están incluidas en el ámbito funcional de éste convenio las empresas que desarrollen el objeto y la actividad económica indicada aunque ésta se realice fuera de establecimientos o instalaciones habilitadas para ello, es decir, al aire libre o en contacto con la naturaleza.

Habida cuenta de que la realización de la actividad físico deportiva conlleva la oferta y prestación de servicios amplios y diferentes a los usuarios y sociedad en general, quedan comprendidas bajo este convenio aquellas empresas que tengan como objeto principal el desarrollo de tal actividad, con independencia de otras actividades complementarias, conexas o similares a la que se considera principal.

Por las especificidades que revisten los clubes y empresas que desarrollan las actividades de golf y náuticas, entendiéndose ésta Comisión Negociadora que resulta necesario proceder a su regulación como subsectores, se establece un procedimiento mediante la cláusula adicional primera con el objeto de proceder a su regulación.

#### Artículo 2. *Ámbito Territorial.*

Éste convenio es de aplicación a todo el territorio del Estado Español y, también, se aplicará de acuerdo con las reglas específicas que en él se establecen, a los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.

#### Artículo 3. *Ámbito Temporal.*

La vigencia del presente Convenio Colectivo se extiende desde la fecha de su firma, salvo los efectos económicos que iniciarán su vigencia, desde 1 de enero de 2004 hasta el día 31 de diciembre de 2005, con independencia de la fecha en que se lleve a efecto su publicación oficial por el Organismo Administrativo competente.

Este Convenio Colectivo podrá ser prorrogado expresa o tácitamente. Se entenderá prorrogado tácitamente, por periodos anuales, si no mediara aviso de denuncia formulado por cualquiera de las partes, con al menos un mes de antelación a la finalización de su vigencia o de la prórroga en curso.

Una vez sea denunciado el Convenio, alcanzado el término previsto para el mismo o cualquiera de sus prórrogas, su contenido tanto obligatorio como normativo mantiene su vigencia hasta que sea sustituido por otro Convenio

La denuncia del presente convenio podrá formularla cualquiera de las partes, por escrito dirigido a todas las partes negociadoras que lo suscribieron, así como al Organismo Administrativo competente.

#### Artículo 4. *Ámbito Personal.*

Este Convenio afectará a todos los trabajadores y empresas, tanto si son personas físicas como jurídicas, incluidas dentro del ámbito funcional y territorial.

Quedan comprendidos en este Convenio, igualmente, los trabajadores que presten funciones características de estas actividades en colegios, círculos de recreo, hoteles, balnearios, clínicas, etc., salvo que dicho personal estuviere incluido en otras normas o reglamentaciones de trabajo o disponga de convenio colectivo propio.

Queda excluido expresamente de este Convenio el personal que contrate su actividad como arrendamiento de servicio y cualquier otro que se considere como relación laboral de carácter especial o que por las leyes queden excluidos del ámbito laboral.

#### Artículo 5. *Concurrencia de Convenios.*

Los supuestos de concurrencias de convenios se resolverán aplicando los siguientes principios:

a) Principio de suplementariedad. En todas aquellas materias no reguladas en convenios colectivos de ámbito inferior, el presente convenio actuará como supletorio.

b) Principio de condiciones más beneficiosas. Las condiciones más beneficiosas para los trabajadores establecidas en los convenios colectivos