

Todo el personal docente de niveles concertados citados anteriormente, percibirán una única paga equivalente al incremento del complemento de destino de los funcionarios docentes, consistente en la siguiente cantidad: 306 €.

Personal complementario de educación especial

Categoría	Salario Base - Euros	Complemento C.V. - Euros
Logopeda	1.380,16	324,29
Educador/a	1.053,74	191,36
Cuidador/a	773,18	471,92
Fisioterapeuta	1.380,16	238,87

	2003	2004
Educador y cuidador	115,96	-
Fisioterapeuta	158,63	-
Logopeda		300

Personal no docente

	Complemento C.V. - Euros
Todas las categorías incluidas en el personal de administración y servicios	156

ANEXO 2

Acuerdo de 14 de junio de 2005

En Valencia, a catorce de junio de dos mil cinco.

Reunidos:

Por Educación y Gestión: D. Mario Torres París.

Por Federación de Centros de Enseñanza de Valencia (FECEVAL):
D. Guillermo Corbí Aguado.

Por FSIE: D. Manuel Moya García.

Por USO-CV; D. Miguel Más Ferrer

Manifiestan:

Que las organizaciones comparecientes suscribieron, con fecha 3 de junio corriente, un documento en el que, entre otros extremos, se pacta el complemento salarial de la Comunidad Valenciana para el personal comprendido dentro del ámbito de aplicación del Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.

Con el propósito de reflejar con mayor precisión el espíritu y el contenido de lo prevenido en el acuerdo 4 de dicho documento, en lo que concierne al personal de administración y servicios, conforme a lo que resulta de los ejemplos prácticos que se expusieron en las negociaciones previas a la forma de documento y procurando evitar de esta forma, en la medida de lo posible, interpretaciones erróneas en la aplicación de este pacto, han decidido aclarar el repetido acuerdo 4 del dicho documento, que queda redactado en los siguientes términos:

«En desarrollo de lo manifestado en los apartados 2.º y 3.º anteriores, se establece un complemento retributivo de carácter lineal para todas las categorías incluidas en el personal de Administración y Servicios para el año natural 2005, en la cuantía que figura en el Anexo a este documento.

La cantidad resultante del complemento retributivo de la Comunidad Valenciana, para el personal de Administración y Servicios, aplicado de acuerdo al punto 4.º del Acuerdo Salarial de 2004, incluye, en concepto de anticipo, la revisión salarial para el año 2005 que se derive de la firma del V Convenio Colectivo o Tablas Salariales que se acuerden o determinen, para dicho personal, en cualquier porcentaje en que sea superior al 2 %.

Consecuentemente, cuando se publiquen las tablas salariales aplicables al personal de Administración y Servicios, para el año 2005, el complemento autonómico pactado disminuirá, exactamente, en la misma cuantía en que aumente el salario por encima del 2 %.

Para el año 2006 y siguientes, las organizaciones firmantes, dejando expresamente sin efecto el contenido de los tres últimos párrafos del punto 4 del acuerdo de 13 de octubre de 2.004, se comprometen a nego-

ciar un complemento retributivo para este mismo personal, que tenga en cuenta los incrementos adicionales en el apartado de Otros Gastos de las sucesivas Leyes de Presupuestos de la Generalitat Valenciana.»

El resto del contenido del documento de 3 de junio de 2005 se mantiene inalterado y, por tanto, en los propios términos en que figura redactado y suscrito.

15347 RESOLUCIÓN de 17 de agosto 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 7 de julio de 2005, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 17 de agosto de 2005.—El Director General de Trabajo, P. S. (Disposición Adicional Quinta del Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio), la Subdirectora General de Programación y Actuación Administrativa, María Antonia Diego Revuelta.

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 2005 al 31 de diciembre de 2005, 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.

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 disfrutara 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 % adicional a la hora ordinaria y de un 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.

Las horas extraordinarias también podrán ser compensadas por descanso, si el trabajador así lo aceptase.

En el caso de que las horas extraordinarias fuesen compensadas dentro de los 4 meses siguientes a su realización, no computarán para el límite de horas extras establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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 periodístico 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. Dicha prolongación tendrá que ser abonada como horas extraordinarias o en su defecto y si el trabajador lo aceptase, compensada por descanso. El trabajador no estaría obligado en dicha prolongación, si la empresa no abona o compensa dichas horas.

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

- Una jornada y media de vacación por cada festivo trabajado pudiendo acumularse hasta 19 jornadas de este descanso a las vacaciones anuales.

A partir del 01-01-06, las libranzas por festivos trabajados que correspondan al ½ día a mayor incluido en el convenio del 2005 deberá disfrutarse inmediatamente después de las vacaciones de verano. Esta circunstancia, no supondrá nunca la pérdida de días de libranza a los que el trabajador tuviera derecho.

En el caso de que los festivos trabajados resultara una compensación de jornadas completas y una media jornada, el trabajador podrá optar por disfrutar esa media jornada, o acumularla a otra posterior para librar una jornada completa.

La jornada y media de vacación por festivo trabajado solo afectará a los festivos trabajados en el 2005 y años posteriores y no afectará a los trabajados en años anteriores, los cuales se compensarán por una jornada de vacación por festivo trabajado.

- 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:

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

- 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).

k) Se concede una jornada anual de libranza por asuntos propios para toda la plantilla. El trabajador deberá comunicarlo con al menos un día de antelación a la fecha de su disfrute, no pudiendo acumularse a vacaciones ni a descanso por festivos trabajados.

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 vacacio-

nes 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.

Artículo 31. *Vacaciones.*

El periodo 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 180 €.

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 afecten 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 (artículo a extinguir al fallecimiento del último de los afectados).*

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 y su cuantía será la siguiente:

Todo trabajador que tenga una antigüedad en la Empresa de 10 a 15 años, tendrá derecho a un complemento de jubilación equivalente a la diferencia entre lo permitido por la S.S. y su sueldo base más antigüedad en el momento de su jubilación. Si la antigüedad es de 15 a 20 años, se incrementará el complemento anterior hasta alcanzar el 50 por ciento de la diferencia que hubiera con el sueldo actualizado de su categoría. Si la antigüedad es superior a los 20 años, el complemento percibido de la Empresa será igual a la diferencia que hubiere con el sueldo actualizado de su categoría.

A efectos del cálculo para los anteriores complementos, figurarán las categorías a extinguir actuales en los convenios colectivos sucesivos hasta el fallecimiento de todos los afectados.

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

gos Laborables 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.

Artículo 44. *Información en materia de prevención de riesgos laborales.*

En cumplimiento del artículo 18.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se establece que los trabajadores habrán de recibir información sobre:

Riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, tanto los que afecten a la Empresa en su conjunto como cada puesto de trabajo.

Medidas adoptadas por la Empresa en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios, evaluación de trabajadores, etc.

La información habrá de ser facilitada directamente por el empresario a cada trabajador respecto de los riesgos específicos de su puesto de trabajo, sin perjuicio de la información que venga obligado a facilitar a los representantes legales de los trabajadores.

Categorías profesionales y retribuciones enero 2005

<i>Redacción</i>	
Redactor Jefe	1.233,90
Jefe de Sección	1.108,42
Redactor	1.028,69
Documentalista	1.028,69
Ayudante de Redacción Preferente	754,92
Ayudante de Redacción	637,27
Secretario de Redacción	725,35
Redactor Gráfico	730,77
Jefe de Sección Diseño	888,70
Técnico de Diseño	809,58
Ayudante Técnico de Diseño	722,76
<i>Departamento Informático</i>	
Jefe de Sección	1.233,90
Analista de Sistemas	1.117,52
Programador	1.028,69
Operador de Sistemas	794,27
<i>Administración</i>	
Jefe de Sección	936,26
Contable	884,67
Cajero	803,40
Oficial Primera	803,40
Oficial Segunda	700,26
Auxiliar	599,00
Cobrador	599,00
Limpieza	542,09
Subalternos	560,82
<i>Comercial</i>	
Jefe de Sección Comercial	936,26
Promotor de Ventas Preferente	803,40
Promotor de Ventas	712,68
<i>Televisión</i>	
Jefe de Sección	936,26
Jefe de Zona	868,51
Realizador o Editor	802,92
Cámara	732,83
Ayudante Cámara, Sonido y Edición	669,12
<i>Fotocomposición y Montaje</i>	
Jefe de Sección	888,72
Grupo A	809,56
Grupo B	722,77
Grupo C	635,94
Grupo D	593,48
<i>Rotativa</i>	
Jefe de Máquinas	1.131,65
Maquinista	920,16
Oficial Primera	808,11
Oficial Segunda	727,83
Oficial Tercera	660,71
Peón	619,97

<i>Cierre y Distribución</i>	
Jefe de Sección	888,72
Jefe de Cierre	808,55
Jefe de Distribución y Transporte	720,67
Inspector de Ventas	704,55
Oficial Primera	635,95
Oficial Segunda	623,83
Oficial Tercera	582,85
Chófer	686,38
Peón Cierre (media jornada)	283,48
Peón Cierre (nueve días)	180,65
Peón Cierre (dos horas)	197,22
<i>Mantenimiento</i>	
Jefe de Sección	920,16
Oficial Primera	808,11
Oficial Segunda	727,83
Oficial Tercera	660,72
Peón	619,97

15348 *RESOLUCIÓN de 17 de agosto 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 Hero España, S. A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Hero España, S. A. (Código de Convenio n.º 9008202) que fue suscrito con fecha 22 de marzo de 2005 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, 17 de agosto de 2005.—El Director General de Trabajo, P. S. (Disposición Adicional Quinta del Real Decreto 1600/2004 de 2 de julio), la Subdirectora General de Programación y Actuación Administrativa, M.ª Antonia Diego Revuelta.

CONVENIO COLECTIVO DE HERO ESPAÑA, S. A. 2005/2006

CAPÍTULO I

Normas generales

Art. 1.º *Ámbito funcional.*

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa Hero España, S.A. y sus trabajadores.

Así mismo quedan comprendidas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo las actividades auxiliares, complementarias y derivadas de la fabricación y distribución de Conservas Vegetales, tales como platos preparados, zumos, alimentación infantil, productos dietéticos y otros.

Art. 2.º *Ámbito personal y territorial.*

El presente Convenio obliga a todo el personal que trabaja por cuenta ajena para la Empresa Hero España, S.A., ya sea en la sede central de la Empresa o en otros centros de trabajo ubicados en localidades distintas.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*

La duración del presente Convenio será de dos años, iniciándose su vigencia, a todos los efectos el día 1 de enero de 2005 y terminando aquella el 31 de diciembre de 2006.

La Vigencia de dos años afectará al articulado del Convenio, excepto la revisión salarial, que se negociará cada año y aquellos temas que haya que modificar por ley o mutuo acuerdo de la Comisión Negociadora.

Se establece el plazo de denuncia del Convenio por cualquiera de las partes, se fija en tres meses con antelación a la fecha de la terminación de su vigencia.

Aun habiendo sido denunciado el convenio en las condiciones y plazos previstos, éste seguirá en vigor en todos sus términos hasta que no exista un nuevo acuerdo.

Art. 4.º *Renuncia expresa al convenio básico de ámbito estatal para la industria de conservas vegetales.*

Se pacta expresamente la renuncia al Convenio Básico de ámbito Estatal de este sector y a cualquier otro que pueda negociarse sea cual sea su ámbito territorial, funcional y personal, ya que el de Empresa es superior en cómputo global de toda la plantilla, incluidos todos los conceptos salariales.

Art. 5.º *Condiciones mas beneficiosas.*

Serán absolutamente respetadas todas y cada una de las condiciones más beneficiosas que el trabajador tuviera adquiridas o concedidas por la Empresa al iniciarse la vigencia del presente Convenio, siempre que no vulneren o contradigan normas de derecho necesario.

CAPÍTULO II

Jornada laboral, horas extras, vacaciones y licencias

Art. 6.º *Jornada laboral.*

La jornada laboral será de 1.800 horas ordinarias anuales de trabajo efectivo. Los trabajadores fijos tendrán una jornada semanal de 40 horas de lunes a viernes, salvo que por razones organizativas o productivas tuvieran que prolongar dicha jornada tanto en esos días como en los sábados, domingos o festivos, en cuyo caso el exceso de las 40 horas serán compensadas en descansos de igual duración en los tres meses siguientes a su realización.

Para los trabajadores fijos discontinuos la jornada semanal será de 40 horas como máximo de lunes a sábado y diaria de 9 horas, siendo la jornada máxima anual ordinaria de trabajo efectivo inferior a 1.800 horas anuales como máximo. En todo caso, el hecho de superar la jornada de referencia, no supone la adquisición de la fijeza continua, puesto que en años posteriores, por la estacionalidad de la actividad, podría no alcanzarse la jornada mínima pactada.

Serán horas extraordinarias las horas que superen los topes antes indicados.

Con independencia de los topes antes indicados, cuando por motivos organizativos, técnicos o de producción se superen en computo anual las 1.800 horas ordinarias anuales, dicho exceso será retribuido al precio hora ordinario o mensual que consta en las tablas de retribución anexas al Convenio o será compensado con descanso.

Los trabajadores eventuales y contratados a tiempo determinado, la jornada semanal será de 40 horas ordinarias como máximo de Lunes a sábado y diaria de 9 horas, con las intermitencias propias de su actividad cíclica y con la duración máxima de jornada que establezca su contrato de trabajo.

En los meses de junio a septiembre que las partes entienden como de mayor actividad, los trabajadores fijos discontinuos y eventuales efectuarán una jornada ordinaria mensual de 168 horas en junio, 168 horas en julio, 176 horas en agosto y 168 horas en septiembre como máximo de trabajo efectivo. Sólo a partir de la superación de las citadas horas mensuales se considerarán como extras las horas que excedan de aquellos y se abonarán en la cuantía que consta en las tablas de retribución anexas al Convenio.

Si como consecuencia de licencias, permisos o cualquier supuesto que suspenda la relación laboral, algún trabajador fijo no alcanzara la prestación de las 40 horas semanales de trabajo efectivo, las horas diarias de exceso sobre las normales trabajadas, se abonarán con el importe de la hora ordinaria.

Cuando la actividad laboral se realice en régimen de trabajo a cuatro turnos, la jornada laboral para cualquier colectivo de trabajadores quedará modificada, llevando consigo trabajar de lunes a domingo en tres turnos de manera rotatoria, descansando cada grupo de trabajo dos días por semana de trabajo, bien de lunes a viernes o en fines de semana.

Cuando la actividad laboral se realice en régimen de trabajo a cinco turnos, se hará efectivo de la siguiente manera: de lunes a domingo un cuarto turno rotativos, descansando cada grupo de trabajo dos días por semana de trabajo, bien de lunes a viernes o en fines de semana, cubriendo el descanso de los turnos 1.º, 2.º, 3.º y 4.º en un quinto turno.

La iniciación de los trabajos de campaña o turnos será decisión del empresario, quién junto con la representación de los trabajadores, deberá acordar las modificaciones de la distribución de la jornada laboral.