

B) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a ocho días.
- Inhabilitación para ser promocionado durante un año

Cuando se sobrepase el límite por falta de puntualidad, el trabajador tendrá opción a recuperar el tiempo de retraso ampliando la jornada, teniendo en este caso la consideración de falta leve. Dicha opción tendrá la limitación establecida para las faltas muy graves.

C) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de nueve días a dos meses.
- Inhabilitación para ser promocionado durante dos años.
- Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, la categoría profesional del mismo, y la mayor o menor gravedad de la falta cometida, así como las circunstancias que agraven o atenuen dicha falta. En igualdad de circunstancias se impondrá siempre la misma sanción.

Artículo 74. *Procedimiento sancionador.*

La imposición de cualquiera de las sanciones previstas se ajustará a los siguientes procedimientos:

— En caso de imponer cualquier sanción por falta leve o grave, el trabajador afectado deberá ser oído por el órgano sancionador que, en todos los casos, será la Dirección de Personal. La sanción no se hará efectiva hasta tanto no emita informe el Comité Intercentros que deberá realizarlo en el plazo máximo de tres días hábiles. La sanción se deberá comunicar por escrito al trabajador interesado, haciendo constar la fecha y los hechos que lo motivaron, con traslado al Comité Intercentros y para su constancia al expediente personal.

— Las sanciones por faltas muy graves de cualquier trabajador y las impuestas por faltas leves y a los trabajadores afiliados a cualquier Sindicato o a los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, serán impuestas por la Dirección de Personal, previo informe del superior jerárquico, de quien depende el trabajador.

Requerirán la apertura de un expediente contradictorio que se tramitará con arreglo a lo dispuesto en los párrafos siguientes

La Dirección, recibida la propuesta a que se refiere el párrafo anterior y de tomar esta consideración, nombrará instructor y secretario del expediente entre personal de la Empresa de categoría superior a la del presunto infractor.

Dichos nombramientos así como los hechos imputados se comunicarán al trabajador, al Comité Intercentros y al Delegado Sindical si lo hubiere.

El instructor redactará el Pliego de Cargos en el que, de modo claro y preciso, se determinarán los hechos imputados y las circunstancias concurrentes que se estimen relevantes. De dicho Pliego y de las actuaciones practicadas se dará traslado al Comité Intercentros, al Delegado Sindical en su caso y al trabajador para que éste en un plazo de cinco días, presente o alegue cuanto considere conveniente y proponga los medios de prueba que estime oportunos. Una vez practicadas las pruebas solicitadas por el trabajador se dará traslado de su resultado al Comité Intercentros y al Delegado Sindical para que, tanto éstos como el Instructor, eleven en cinco días, los primeros un informe y el segundo la propuesta de sanción que considere oportuna.

La Dirección de la Empresa, a la vista de lo actuado, dictará Resolución motivada en el plazo de tres días, que será notificada al interesado, al Comité Intercentros y al Delegado Sindical.

Artículo 75. *Prescripción de las infracciones y faltas.*

La prescripción de las faltas se ajustará a lo dispuesto en el punto 2 de artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores, que textualmente dice:

«Respecto a los trabajadores, 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 que en la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.»

La iniciación del expediente sancionador interrumpe el plazo de prescripción.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria a la que se refiere el artículo 85.2.e) del Estatuto de los Trabajadores estará inicialmente integrada por tres miembros

en representación de los trabajadores y por otros tres, en representación de la Empresa.

El Comité Intercentros nombrará los miembros de la representación de los trabajadores que integran esta Comisión.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1. Interpretación y seguimiento del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio
3. Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración.
4. Análisis de su procedencia y, en su caso, autorización sobre el abono de los siguientes conceptos:

- entregas y recogidas,
- traslado de vehículos,
- dietas,
- otros conceptos variables.

Cualquier otra cuestión que la Comisión acepte someter a deliberación.

Segunda.

Si a 31-12-95 el I.P.C. de dicha año superase el 3,5 por 100 una vez constatada fehacientemente tal circunstancia por el Instituto Nacional de Estadística, se procederá a una revisión salarial consistente en la elevación del salario base, plus convenio, plus turno, plus transporte y plus festivo con efectos a partir del mes en que el I.P.C. haya superado dicha 3,5 por 100 y su cuantía será el exceso entre el I.P.C. real del conjunto de 1995 y el citado 3,5 por 100. Los correspondientes nuevos niveles servirán de base para la negociación de salarios de 1996.

Tercera

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera y en otras disposiciones legales aplicables.

18638 RESOLUCION de 14 de julio de 1995 de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Corporación de Medios de Murcia, S.A.»

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Corporación de Medios de Murcia, S.A.» (código de Convenio número 9001661) que fue suscrito con fecha 26 de abril de 1995, 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, 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 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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, 14 de julio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito del Convenio.*

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

Quedan excluidos los cargos directivos a partir de Jefes de Departamento en Administración, Redactores Jefes en Redacción y Regentes en

el Area de Producción, así como los casos de contrataciones cuyas categorías laborales no estén contempladas en este Convenio Colectivo.

Artículo 2. Vigencia.

Sus normas regirán hasta el 31 de diciembre de 1995 y sus efectos se aplicarán desde el día 1 de enero de 1995.

Artículo 3. Prórroga.

El convenio Colectivo se prorrogará por años naturales, a partir del 31 de diciembre de 1995, de no existir solicitud en contra y preaviso de cualquiera de las partes contratadas con quince días de antelación a la extinción del mismo.

Artículo 4. Ordenanza de trabajo aplicable.

Todo el personal, cualquiera que sea su categoría y funciones, continuará incluido como hasta ahora en la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa y estará obligado a realizar todas las tareas, sin exclusión, que le ordenen sus superiores dentro de los cometidos propios de su competencia profesional.

Artículo 5. Causa de revisión.

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

Artículo 6. Absorción.

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el Convenio serán compensadas o absorbidas por los aumentos de retribución que, directa o indirectamente y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por Convenio Colectivo de mayor ámbito o por disposición legal de cualquier índole o rango. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las variaciones económicas en todos o por disposición legal de retributivos establecidos por disposiciones legales futuras únicamente serán aplicadas si, consideradas globalmente y en cómputo anual, resultasen más favorables para el personal que las contenidas en el presente Convenio.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 8. Comisión paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria encargada de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo. Expresamente se le encomienda la revisión de los conceptos económicos que han de aplicarse.

Esta Comisión estará formada por representantes elegidos por el Comité de Dirección de la Empresa y por representantes elegidos por el Comité de Empresa de entre los miembros pertenecientes a la Comisión Negociadora del Convenio. Cada representación tendrá un solo voto, acordado por mayoría de los asistentes de cada una de las dos representaciones.

Constituida la Comisión Paritaria, su acuerdo tendrá carácter decisorio, que deberá reflejarse en acta, si bien cualquiera de las partes podrá ejercitar los derechos de que se crea asistida ante la jurisdicción laboral, de conformidad con las disposiciones legales en vigor.

CAPITULO SEGUNDO

Organización del trabajo

Artículo 9. Aplicación de la racionalización.

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

Artículo 10. Funciones de la dirección de la empresa.

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

Se reconocen como facultades de la Dirección de la Empresa:

1. El reagrupamiento de las funciones y tareas a las nuevas exigencias del trabajo que resultaren del cambio de métodos operativos, procesos de producción, materiales, máquinas o características técnicas de las mismas.

2. La adjudicación a cada puesto del número de máquinas o tareas necesarias para alcanzar la actividad normal.

3. La determinación o exigencia de los rendimientos a actividad normal, oído el Comité de Empresa.

4. Asignar a un solo operario o empleado, dentro de los generales cometidos de su departamento, taller o sección, las funciones que configuren su nuevo puesto de trabajo, siempre que sea posible realizarlas simultánea o sucesivamente a lo largo de la jornada laboral y a actividad normal.

5. Mantener la plantilla suficiente de acuerdo con los datos de medida y distribución de los trabajos.

6. La amortización de plazas, cuando queden vacantes, por baja voluntaria, jubilación o fallecimiento de sus titulares, así como los ceses convenidos de mutuo acuerdo.

7. La movilidad y redistribución del personal de la empresa dentro de cada centro de trabajo, en función de las necesidades de la organización, de la mecanización y modernización de equipos o de la producción. En caso necesario se concederá al personal afecto el correspondiente período de adaptación y/o formación.

Artículo 11. Obligaciones de la dirección de la empresa.

A) Participación del personal:

1. La dirección de la Empresa informará con treinta días de antelación como mínimo a los jefes de departamento interesados del personal sobre aquellos anteproyectos que supongan el establecimiento de nuevos métodos de trabajo y que afecten a su departamento, taller o sección.

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

3. Cuando la magnitud o importancia del cambio lo requiera, se creará una comisión formada por miembros de la Dirección de la Empresa y representantes del personal con el fin de examinar el anteproyecto, conseguir una mejor información del y al personal y, en su caso, complementarlo con aquellas sugerencias que puedan contribuir a un mejor logro de los objetivos humanos y técnicos del mismo.

B) Mantenimiento de categoría y retribución:

El personal excedente que, como consecuencia de la aplicación de las técnicas de racionalización, o implantación de nuevos procesos tecnológicos, fuese acoplado a otros puestos de trabajo de inferior o igual nivel conservará la categoría y sueldo que viniese disfrutando, respetándose, en todo caso, lo dispuesto en el artículo 23.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Para la elección de turnos en los nuevos puestos de trabajo prevalecerá la antigüedad en la empresa, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado a) del artículo 23.1.a) del citado texto legal.

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

C) Mantenimiento de la relación laboral:

Las medidas que pueda adoptar la Dirección de la Empresa en virtud de las facultades que le otorgan los artículos 9 y 10 del presente Convenio Colectivo no supondrán en ningún caso extinción o suspensión de la relación jurídica laboral de los trabajadores por parte de la Empresa.

CAPITULO TERCERO

Régimen del personal

SECCIÓN PRIMERA: RETRIBUCIONES

Artículo 12. *Conceptos.*

Los conceptos retributivos provenientes de Convenios anteriores para el personal incluido en el ámbito del presente Convenio, y que siguen en vigor, serán los siguientes:

1. Conceptos comunes:

- 1.1. Salario mensual.
- 1.2. Pluses: antigüedad y nocturnidad.
- 1.3. De vencimiento superior al mes:
 - a) Pagas de julio y navidad.
 - b) Paga de septiembre.
 - c) Paga de febrero.

2. Complemento a título personal:

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

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

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

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

Que a efectos de nómina serán consignados bajo el epígrafe «Complementos personales».

3. Otros conceptos:

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

Artículo 13. *Aumentos retributivos para 1995.*

Para 1995 se establece el siguiente incremento:

Aumento para 1995 del 4,25 por 100 sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 1994, así como para el resto de los conceptos económicos de la Sección Primera de este Capítulo Tercero, a excepción del artículo 18) «Plus de Regímenes Especiales»: Libre Disposición y Dedicación Exclusiva, que no sufrirán variación.

No obstante lo anterior, para el ejercicio 1995 los contratos en vigor se incrementarán en porcentaje igual para todos, que no será superior en ningún caso al 4,25 por 100.

Artículo 14. *Tabla de salarios vigentes para 1995.*

La tabla salarial resultante del aumento y variación, que entra en vigor el 1 de enero de 1995,

Categoría	Nivel	Salario mensual	Salario anual
Redacción			
Jefe Departamento	18	193.563	3.097.008
Jefe Sección	17	187.903	3.006.448
Redactor	16	173.924	2.782.784
Redactor	15	171.503	2.744.048
Ayudante Redacción 1. ^a	15	148.573	2.377.168
Ayudante Redacción 1. ^a	12	143.864	2.301.824
Ayudante Redacción 1. ^a	11	141.509	2.264.144
Ayudante Redacción Preferente	9	138.569	2.217.104
Ayudante Redacción	7	126.081	2.017.296
Administración			
Jefe Sección	14	169.255	2.708.080
Jefe Negociado	12	154.542	2.472.672
Oficial 1. ^a	10	141.321	2.261.136
Oficial 1. ^a	9	140.278	2.244.448
Oficial 2. ^a	8	128.660	2.058.560

Categoría	Nivel	Salario mensual	Salario anual
Oficial 2. ^a	7	127.400	2.038.400
Auxiliar Administrativo	7	118.424	1.894.784
Subalternos			
Ordenanza	7	115.602	1.849.632
Ordenanza	6	113.147	1.810.352
Ordenanza	5	111.001	1.776.016
Limpiadora		110.115	1.761.840
Area de Producción			
Técnico de Aplicaciones	14	169.255	2.708.080
Jefe Sección	13	161.009	2.576.144
Jefe Sección Rotativa	12	156.798	2.508.768
Jefe Sección	12	155.042	2.480.672
Jefe Sección Manipulado	11	150.235	2.403.760
Jefe Equipo	11	147.392	2.358.272
Jefe Equipo	10	141.899	2.270.384
Oficial 1. ^a	11	144.433	2.310.928
Oficial 1. ^a	10	139.759	2.236.144
Oficial 1. ^a	9	136.412	2.182.592
Oficial 1. ^a	8	130.007	2.080.112
Oficial 1. ^a	7	128.477	2.055.632
Oficial 2. ^a Rotativa	7	127.484	2.039.744
Oficial 2. ^a	7	125.436	2.006.976
Oficial 2. ^a Serv. Auxil.	8	124.881	1.998.096
Oficial 2. ^a Serv. Auxil.	7	123.535	1.976.560
Oficial 2. ^a Manipulado	7	119.906	1.918.596
Oficial 3. ^a Rotativa	6	119.389	1.910.224
Oficial 3. ^a Manipulado	6	116.637	1.866.192
Peón	4	110.477	1.767.632
Repartidor		95.326	1.525.376

Artículo 15. *Pagas extraordinarias.*

Las pagas extraordinarias serán iguales al importe del salario mensual (artículo 14) y está incluido en el salario anual de la tabla del citado artículo 14. Estas pagas están afectas a antigüedad y nocturnidad. (artículos 16 y 17).

a) Pagas reglamentarias de julio y navidad señaladas en el artículo 62 de la vigente Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa.

b) Paga de septiembre, cuyo percibo va unido a las siguientes condiciones:

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

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

c) Paga de febrero procedente de la antigua paga de participación en beneficios, señalada en el artículo 65 de la vigente Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa.

Artículo 16. *Antigüedad.*

El complemento personal de antigüedad señalado en el artículo 61 de la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa se computará a razón de cuatro trienios y sucesivos quinquenios.

Los trienios y quinquenios se computarán a razón de los años de servicio prestados desde la fecha de ingreso en la Empresa. Asimismo, se computan a estos efectos los períodos de estudios de los becarios que ingresen en la Empresa al finalizar los mismos.

El importe de este plus, que será modular, figura en la tabla que a continuación se incluye:

NUEVOS MODULOS POR ANTIGUEDAD PARA 1995

Categorías	Nivel	Importe
Redacción		
Jefe Departamento	18	7.620
Jefe Sección	17	7.295
Redactor	16	6.648
Redactor	15	6.484
Ayudante Redacción 1. ^a	15	4.864
Ayudante Redacción 1. ^a	12	4.757
Ayudante Redacción 1. ^a	11	4.703

Categorías	Nivel	Importe
Ayudante Redacción Pref.	9	4.703
Ayudante Redacción	7	4.215
<i>Administración</i>		
Jefe Sección	14	6.000
Jefe Negociado	12	5.351
Oficial 1. ^º	10	4.864
Oficial 1. ^º	9	4.864
Oficial 2. ^º	8	4.215
Oficial 2. ^º	7	4.215
Auxiliar Administrativo	7	3.729
<i>Subalternos</i>		
Ordenanza	7	3.567
Ordenanza	6	3.567
Ordenanza	5	3.567
Limpiadora	4	3.405
<i>Area de Producción</i>		
Técnico de Aplicaciones	14	6.000
Jefe Sección	13	5.512
Jefe Sección Rotativa	12	5.675
Jefe Sección	12	5.512
Jefe Sección Manipulado	11	5.351
Jefe Equipo	11	4.864
Jefe Equipo	10	4.864
Oficial 1. ^º	11	4.703
Oficial 1. ^º	10	4.703
Oficial 1. ^º	9	4.539
Oficial 1. ^º	8	4.377
Oficial 1. ^º	7	4.377
Oficial 2. ^º Rotativa	7	4.215
Oficial 2. ^º	7	4.053
Oficial 2. ^º Serv. Auxil.	8	3.891
Oficial 2. ^º Serv. Auxil.	7	3.891
Oficial 2. ^º Manipulado	7	3.891
Oficial 3. ^º Rotativa	6	3.891
Oficial 3. ^º Manipulado	6	3.729
Peón	4	3.567
Repartidor		3.241

Artículo 17. *Nocturnidad.*

Se aplicará el plus de nocturnidad a todo el personal de turno de noche en las horas comprendidas entre las veintidós y las seis.

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

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

NUEVOS MODULOS DE NOCTURNIDAD PARA 1995 (Jornada completa)

Categorías	Nivel	Importe
<i>Redacción</i>		
Jefe Departamento	18	47.888
Jefe Sección	17	46.305
Redactor	16	41.368
Redactor	15	41.142
Ayudante Redacción 1. ^º	15	30.219
Ayudante Redacción 1. ^º	12	29.782
Ayudante Redacción 1. ^º	11	29.563
Ayudante Redacción Preferente	9	29.203
Ayudante Redacción	7	26.138
<i>Administración</i>		
Jefe Sección	14	37.487
Jefe Negociado	12	33.631
Oficial 1. ^º	10	30.018
Oficial 1. ^º	9	29.921
Oficial 2. ^º	8	26.567
Oficial 2. ^º	7	26.449
Auxiliar Administrativo	7	23.403
<i>Subalternos</i>		
Ordenanza	7	22.101
Ordenanza	6	21.878

Categorías	Nivel	Importe
Ordenanza	5	21.678
<i>Area de Producción</i>		
Técnico de Aplicaciones	14	37.487
Jefe Sección	13	34.765
Jefe Sección Rotativa	12	35.140
Jefe Sección	12	34.215
Jefe Sección Manipulado	11	33.770
Jefe Equipo	11	30.850
Jefe Equipo	10	30.342
Oficial 1. ^º	11	29.849
Oficial 1. ^º	10	29.414
Oficial 1. ^º	9	28.213
Oficial 1. ^º	8	27.621
Oficial 1. ^º	7	27.476
Oficial 2. ^º Rotativa	7	26.491
Oficial 2. ^º	7	25.536
Oficial 2. ^º Serv. Auxil.	8	24.425
Oficial 2. ^º Serv. Auxil.	7	24.304
Oficial 2. ^º Manipulado	7	23.969
Oficial 3. ^º Rotativa	6	24.525
Oficial 3. ^º Manipulado	6	23.197
Peón	4	21.855

Artículo 18. *Plus de regímenes especiales.*

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

Régimen de libre disposición

A iniciativa de la Dirección de la Empresa, y a propuesta del director del periódico, basada en la necesidad informativa, podrá convenirse entre la Dirección de la Empresa y cualquiera de los redactores la libre disposición en los mismos términos en que la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa regula esta modalidad, y de conformidad con las condiciones que se estipulen en el contrato.

Para los contratos en vigor el 1 de enero de 1991, se establece un plus cuya cuantía mínima figura en la tabla que se incluye. Con quienes accedan al régimen de libre disposición a partir del 1 de enero de 1991, se podrá convenir libremente el plus compensatorio, si bien su importe no podrá ser inferior al 50 por 100 de las cantidades señaladas en la tabla para estos pluses.

TABLA DE VALORES PLUSES DE REGIMEN LIBRE DISPOSICION

Categorías	Nivel	Importe
<i>Redacción</i>		
Jefe de Departamento	18	50.119
Jefe Sección	17	48.299
Redactor	16	44.103
Redactor	15	43.192
Ayudante Redacción 1. ^º	15	37.132

Si bien el plus responde a las características propias del trabajo periodístico, podrá aplicarse con carácter excepcional al personal de otros grupos profesionales que se encuentren en iguales circunstancias, a propuesta del gerente o director, según los casos. Su retribución se calculará siguiendo el mismo procedimiento utilizado para confeccionar la tabla anterior.

Este plus es computable para pagas extras.

Régimen de dedicación exclusiva

A iniciativa de la Dirección de Empresa y a propuesta del gerente o director del periódico, basada en las necesidades de la organización del trabajo, podrá convenirse entre la Dirección de la Empresa y cualquiera de los empleados la dedicación exclusiva.

La cuantía mínima del plus por la dedicación exclusiva para aquellos contratos en vigor el 1 de enero 1991, será la que figura en la tabla correspondiente. Con quienes accedan al régimen de dedicación exclusiva a partir del 1 de enero de 1991 se podrá convenir libremente el plus compensatorio, si bien su importe no podrá ser inferior al 50 por 100 de las cantidades señaladas en la tabla para estos pluses.

La dedicación exclusiva comporta las siguientes condiciones:

Horario variable, de conformidad con las necesidades del trabajo.

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

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

TABLA DE VALORES PLUSES DE REGIMEN DEDICACION EXCLUSIVA

Categorías	Nivel	Importe
<i>Redacción</i>		
Jefe de Departamento	18	70.167
Jefe Sección	17	67.619
Redactor	16	61.743
Redactor	15	60.468
Ayudante Redacción 1.ª	15	51.676

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

Este plus es computable para pagas extraordinarias.

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

Régimen de dedicación especial

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

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

El exceso de horas convenidas por encima de la jornada reglamentaria se abonará de acuerdo con la siguiente tabla.

TABLA DE VALORES PLUSES DE REGIMEN DEDICACION ESPECIAL PARA 1995

Categorías	Día laborable		Día festivo	
	Día	Noche	Día	Noche
Jefe de Sección	2.212	2.765	2.529	3.162
Jefe Negdo., Equipo y Ayte. Red. N. 15	2.072	2.593	2.369	2.968
Oficial 1.º y Ayte. Pref. de Red.	1.840	2.301	2.101	2.624
Oficial 2.º y Ayte. de Red.	1.672	2.091	1.913	2.390
Auxiliar Admin. y Oficial 3.º	1.604	2.007	1.833	2.288
Subalternos y peón	1.521	1.904	1.739	2.174

Artículo 19. Plus de transporte.

Se percibirá por plus de transporte la cantidad de 6.162 pesetas mensuales para todas las categorías profesionales sea cual fuere la jornada laboral. Este plus será incrementado en 5.189 pesetas para quienes con carácter general la semana laboral no sea inferior a 36 horas y proporcionalmente a la semana laboral no sea inferior a esas 36 horas. Este plus no estará sujeto a ningún otro concepto retributivo, cualquiera que sea su naturaleza o clase. Dados los motivos de su creación, no adquiere el carácter de incentivo.

Artículo 20. Plus de jornada partida.

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

El importe de este plus por jornada partida se fija en 359 pesetas y será abonado durante 365 días al año, si bien su importe anual será abonado en doceavas partes.

Este plus no está afecto a pagas extras.

Artículo 21. Gastos de calle.

El personal que deba efectuar su tarea habitual fuera del centro de trabajo y que por dicha circunstancia tenga que realizar asiduamente gastos menudos, por su carácter no son propios para cobrar una vez que se produzcan, percibirá en concepto de gastos de representación 8.136 pesetas por cada uno de los doce meses del año. En dicha percepción no están computados los gastos de locomoción.

Esta cantidad dejará de ser percibida por el interesado en el momento en que cese en las funciones que lo motivan.

Esta cantidad dejará de ser percibida por el interesado en el momento en que cese en las funciones que lo motivan.

Esta cantidad dejará de ser percibida por el interesado en el momento en que cese en las funciones que lo motivan.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

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

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

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

No se computará a efectos de los límites legales el tiempo trabajado por encima de la jornada normal establecida para cubrir necesidades urgentes y perentorias derivadas de necesidades informativas realmente excepcionales que puedan influir en la terminación de la confección, composición, tirada y manipulado de la publicación diaria, cuya no inclusión originaría un daño para la empresa, así como por reparación de averías, y que tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales.

Las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con la tabla que figura al final de este artículo.

Se acuerda igualmente compensar al personal que realice un esfuerzo extraordinario por motivo de situaciones absolutamente excepcionales y esporádicas. Esta compensación será incompatible con el pago de cualquier otra clase de retribución a que pudiera haber lugar por dicho motivo, la cual será determinada en cada caso con la intervención del Comité de Empresa. En ningún caso se considerarán dentro de este supuesto los esfuerzos que hay que realizar como consecuencia de la aplicación de nuevas tecnologías, reconversión de oficios, reorganización, cambios de métodos de trabajo, etc., o cualquier otra actividad de igual carácter.

TABLA DE RETRIBUCION DE LAS HORAS EXTRAS PARA 1995

Categorías	Día laborable		Día festivo	
	Día	Noche	Día	Noche
Jefe de Sección	2.212	2.765	2.529	3.162
Jefe Negdo., Equipo y Ayte. Red. N. 15	2.072	2.593	2.369	2.968
Oficial 1.º y Ayte. Pref. de Red.	1.840	2.301	2.101	2.624
Oficial 2.º y Ayte. de Red.	1.672	2.091	1.913	2.390
Auxiliar Admin. y Oficial 3.º	1.604	2.007	1.833	2.288
Subalternos y peón	1.521	1.904	1.739	2.174

Artículo 23. Trabajos en días festivos.

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

Los trabajos en días festivos señalados en el calendario laboral de la provincia de que se trate serán abonados o compensados con días de descanso dentro del mismo año a que correspondan. La festividad del Patrón de Artes Gráficas y los días 24 y 31 de diciembre quedan asimilados a días festivos.

En la segunda quincena de octubre de cada año cada miembro de la plantilla de «La Verdad» comunicará por escrito los días festivos que desea cobrar y disfrutar en función de los que se vayan a trabajar en el año siguiente.

1. Cobro de días festivos.

Los días festivos trabajados que se opten por cobrar serán abonados, además de con su retribución ordinaria, con las cantidades que se señalan.

lan en la siguiente tabla salvo que tuvieran jornada inferior a 36 horas, en cuyo caso se percibirá la parte proporcional que corresponda. Los festivos que se opten cobrar serán abonados junto con la nómina del mes de abril.

TABLA DE RETRIBUCION DE DIAS FESTIVOS PARA 1995

Categorías	Valores	
	Día	Noche
Jefes Sección Redacción	14.151	17.652
Jefes Sección Admón. y Area Producción y Redact.	13.542	16.891
Jefes Negociado, Equipo y Ayudantes Red. N. 15	12.478	15.672
Oficiales de 1.ª y Aydtes. Redac. Preferentes	12.020	15.064
Oficiales de 2.ª y Ayudantes de Redacción	11.413	14.303
Auxiliares Administrativos y Oficiales de 3.ª	11.108	13.846
Subalternos y peones	10.804	13.542

2. Descanso por días festivos trabajados.

Los días festivos trabajados con opción a descanso serán compensados con 2 días.

Estos días se disfrutarán ininterrumpidamente fuera del período de vacaciones, que, según el artículo 29, abarca del 31 de mayo al 1 de octubre. No obstante, dentro de cada sección o departamento se podrá negociar la división de este descanso, siempre que no perjudique el plan general de disfrute de festivos y a la organización del trabajo.

Al igual que en el caso de los festivos cobrados, aquellos que por cualquier circunstancia no trabajasen algún festivo y lo hubiesen disfrutado, su importe, según la tabla del número 1 de este artículo, será deducido de los haberes del mes en que se produzca el hecho.

Tendrá preferencia para elección de fechas el más antiguo en la Empresa dentro de cada categoría y sección.

Los calendarios de descanso por días festivos serán realizados por los Jefes de Sección, oído el Comité de Empresa, y deberán ser presentados a la Dirección de la Empresa antes del 15 de diciembre de cada año.

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

Los responsables de cada departamento o sección enviarán a la Gerencia del periódico, después de cada fiesta, una relación del personal que haya trabajado ese día.

Las horas extraordinarias que se produzcan en día festivo serán abonadas de acuerdo con la tabla que se incluye en el artículo 22.

SECCIÓN SEGUNDA: JORNADA Y HORARIO

Artículo 24. Jornada.

Se mantiene con carácter general la semana laboral de treinta y seis horas que señala la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa.

Artículo 25. Horario de trabajo.

Durante el presente Convenio Colectivo la Dirección de la Empresa podrá adelantar o retrasar el comienzo de los horarios establecidos en una hora como máximo y por una sola vez durante cada año de la vigencia del mismo por cada sección y/o turno, siempre que las necesidades de producción o de reorganización del trabajo así lo aconsejen, previo informe del comité de Empresa.

Para conseguir la necesaria continuidad del proceso productivo, podrán establecerse horarios especiales que no afecten a más operarios que a los imprescindibles por cada turno y/o sección, previo informe favorable del Comité de Empresa.

Las horas de entrada y salida del trabajo se entienden en punto respecto a la presencia en el puesto de trabajo y con la ropa habitual para la prestación de éste.

Con el fin de prever la realización de las tareas del trabajador que se encuentre enfermo o ausente, deberá comunicarse su falta al trabajo con la mayor antelación posible antes de la hora de entrada reglamentaria al mismo.

Todas las ausencias cuya notificación no se hayan cursado previamente serán consideradas, en principio, como ausencias injustificadas y serán sancionadas como tales, de conformidad con las normas en vigor.

SECCION TERCERA: DESCANSOS

Artículo 26. Vacaciones.

Las vacaciones tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de la Empresa, y las sustituciones a que dé lugar su disfrute se organizarán teniendo en cuenta las condiciones previstas en el artículo 15.b). Las vacaciones, para facilitar la convivencia familiar, se disfrutarán durante el período comprendido entre el 31 de mayo y el 1 de octubre. Los turnos dentro de esas fechas se realizarán de acuerdo con las necesidades del servicio. La preferencia de elección de fecha se hará por turnos rotatorios en 1995 y años sucesivos, partiendo de los ciclos iniciados en 1989.

Los planes de vacaciones serán realizados por los jefes de Sección, oído el Comité de Empresa, y deberán ser presentados a la Dirección de la Empresa antes del día 15 de enero de cada año.

El personal que a propuesta de la Empresa y por necesidades del trabajo, oído el Comité de Empresa, no pueda tomar vacaciones dentro del período señalado en el párrafo primero, percibirá en el mes de su disfrute la cantidad de 24.365 pesetas. Quienes a petición propia disfruten sus vacaciones fuera del período indicado, no percibirán dicha cantidad. No obstante, también percibirán esa cantidad quienes tomen sus vacaciones del 31 de mayo al 30 de junio.

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

1. La interrupción de vacaciones por enfermedad supondrá que los días pendientes de la persona de que se trate los disfrutará a partir del 2 de octubre y cuando las necesidades del trabajo lo permitan, informándole de las fechas para dicho disfrute.

2. El personal acepta los cambios de turno y horario que, con la participación del Comité de Empresa, el plan de vacaciones aconseje para el mejor desarrollo del trabajo durante el período 31 de mayo al 1 de octubre.

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

CAPITULO CUARTO

Mejoras sociales

1. Abono del complemento necesario para que el personal con incapacidad laboral transitoria continúe percibiendo el salario íntegro incluidas las percepciones de los regímenes especiales, en su caso, desde el primer día de enfermedad y cualquiera que sea la duración de ésta.

2. Actualización del complemento al personal enfermo o accidentado según la retribución que le correspondiera en activo, durante el período de invalidez provisional, salvo que sea declarado en situación de invalidez permanente.

3. Acoplamiento y mantenimiento de la categoría, jornada y retribución del personal con capacidad disminuida, según lo regulado en la Norma Pactada número 1/09.

4. Premio de nupcialidad fijado en el equivalente a media paga extraordinaria, de acuerdo con la tabla salarial del artículo 14.

5. Premio de natalidad, fijado en 15.000 pesetas.

6. Ayuda a hijos disminuidos físicos o psíquicos reconocidos por el organismo legal correspondiente por un importe de 15.000 pesetas mensuales por hijo. Esta ayuda podrá ser extensiva a padres, hermanos, padres políticos que convivan con el trabajador y dependan de él. Se crea una comisión que estudiará las posibles ayudas que deban ser para casos excepcionales, que, una vez propuestas, serán resueltas en el plazo máximo de quince días.

7. Préstamo sin interés para vivienda. La cuantía se fija hasta 750.000 pesetas.

8. Préstamo sin interés para adquisición de vehículo por una cuantía de hasta 300.000 pesetas.

9. Asimilación a festivos para abono de salarios de los días 24 y 31 de diciembre y la festividad del Patrón de Artes Gráficas.

10. Asignación por servicio militar, siempre que tenga una antigüedad

dad en la Empresa de más de dos años, del 75 por 100 o del 100 por 100, según los casos -soltero o con cargas familiares-, de la última retribución de su puesto de trabajo fijo percibida antes de incorporarse a filas, excepto el importe por horas extraordinarias eventuales y las percepciones por regímenes especiales.

11. Becas para estudios a nivel universitario para los centros de trabajo radicados en ciudades en que no existan facultades o escuelas técnicas de los estudios que se deseen cursar y para la formación profesional en las ramas que se hace referencia en el apartado 1/02 de Normas Pactadas.

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

12. Indemnización por fallecimiento equivalente a 1 mensualidad de las señalada en el artículo 14, con independencia de lo establecido por decreto de 2 de marzo de 1944.

13. Regímenes de colonias infantiles veraniegas para hijos del personal.

14. Seguro colectivo de vida de 500.000 pesetas para el personal con jornada completa y de 160.000 pesetas para el que tenga jornada reducida. Estos impones son de doble cuantía, en caso de fallecimiento por accidente.

15. En 1985 la representación de los trabajadores decidió destinar el 1,5 por 100 de la masa salarial del personal afecto al convenio colectivo, con el que se constituyó un fondo de pensiones a favor de los trabajadores que en la fecha de la firma de aquel convenio formaban parte de la plantilla fija de los centros de trabajo de «La Verdad». Dicho fondo se nutrirá en 1995 con la cantidad de 8.001.389 pesetas, y en años sucesivos con dicha cantidad incrementada con el porcentaje de los aumentos salariales a que se hace referencia en el artículo 13, números 1 y 2.

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

Normas pactadas

El ámbito temporal de estas Normas Pactadas, dada su naturaleza estrictamente normativa, se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1995, y su objeto es la representación de las relaciones laborales entre la Empresa y el personal sujeto a Convenio Colectivo.

No podrán ser modificadas antes de transcurrido este período, salvo que se produjeran cambios sustanciales en las disposiciones legales vigentes sobre las materias contenidas en las mismas o en los sistemas de organización del trabajo y resulte de perentoria necesidad a juicio de cualquiera de las partes.

Corresponde a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo el examen de las modificaciones que se consideren necesarias introducir en razón de las nuevas situaciones creadas.

Los acuerdos se adoptarán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 de dicho Convenio Colectivo.

1. Régimen de Personal

1/01 SELECCION DE PERSONAL

1/01/01 Selección de personal.

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

1/01/02 Convocatorias.

Se convocarán todas las plazas creadas o vacantes que corresponda cubrir reglamentariamente por concurso-oposición. De todas estas convocatorias se informará al Comité de Empresa.

La primera convocatoria tendrá carácter restringido y sólo podrá concurrir el personal de la sección o departamento donde se produzca la vacante o plaza creada.

Si no es cubierta en primera convocatoria, se anunciará la segunda entre el personal de plantilla de los centros de trabajo de «La Verdad». Vacante en segunda convocatoria, se cubrirá la plaza de acuerdo con la Norma sobre becarios el apartado 1/02/01.

Para primera y segunda convocatoria se dará un plazo de presentación de solicitudes mínimo de 10 días hábiles.

Si tras agotar los anteriores procesos no hubiera sido cubierta la misma, se convocará entre el personal ajeno a la Empresa.

1/01/03 Orden de las pruebas.

El orden de las distintas pruebas establecidas para la selección de los candidatos se determinará por la Dirección de la Empresa, en función de las características y necesidades de cada caso, y se dará a conocer en el anuncio de la convocatoria correspondiente.

1/01/04 Reconocimiento médico.

El Servicio Médico informará sobre la exclusión de los candidatos que no reúnan los requisitos imprescindibles para un desempeño eficaz del puesto de trabajo y asimismo señalará la preferencia de aquéllos desde este punto de vista.

Cuando el informe médico sea negativo, el candidato podrá someterse a un nuevo reconocimiento, por su cuenta, del facultativo que desee, cuyo informe deberá estar en poder de la Empresa en un plazo no superior a siete días. Este informe se contrastará con el del Servicio Médico de la Empresa. Si fueran opuestos, se someterá el caso al fallo de un tribunal médico compuesto por los profesionales señalados por el Colegio Oficial de Médicos.

1/01/05 Factores preferenciales.

Superadas las puntuaciones mínimas exigibles para cada una de las pruebas que se establezcan, el Tribunal tendrá en cuenta, además, con carácter preferente:

Para los ingresos:

Se concederán los puntos que a continuación se detallan sobre los obtenidos en los exámenes para cobertura de plazas vacantes.

1. A los minusválidos, 10 puntos.

2. A los mayores de cuarenta años y a aquellos que se encuentren en situación de paro involuntario se les otorgarán cinco puntos sobre los obtenidos en el examen.

Para los ascensos:

A igual puntuación, tendrá preferencia el más antiguo en la categoría inmediatamente inferior.

1/01/06 Tribunal.

El Tribunal será constituido de conformidad con las disposiciones legales en vigor.

1/01/07 Duración del proceso de selección.

El proceso de provisión de plazas en primera, segunda y tercera convocatoria tendrá una duración de quince días, como máximo, cada una de ellas. No podrán realizarse en el período vacacional.

1/01/08 Revisión de las calificaciones.

El Tribunal informará a los interesados sobre los resultados de las calificaciones.

Los interesados podrán solicitar del Tribunal la revisión de dichas calificaciones dentro de los cinco días hábiles siguientes al momento que hayan sido informados de las mismas. Finalizado el plazo de revisión, la Dirección de la Empresa efectuará el correspondiente nombramiento a la vista del acta definitiva del Tribunal Calificador. El interesado recibirá comunicación de esta designación a través del Gerente del Centro de Trabajo en el plazo máximo de quince días.

1/01/09 Período de prueba.

La admisión de personal en la empresa podrá efectuarse con carácter provisional durante el período de prueba, en los términos establecidos en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Transcurrido el período de prueba sin desistimiento de la relación laboral, el contrato se considerará de duración indefinida, computándose el período transcurrido a efectos de antigüedad.

El período de prueba no es de carácter obligatorio, por lo que la Dirección de la Empresa podrá renunciar total o parcialmente al mismo.

1/01/10 Cambio de turno de trabajo.

Antes de convocarse cualquier plaza se consultará al personal de la misma categoría y especialidad, por si deseara cambiar de turno. En el supuesto de que hubiera varias peticiones, se dará preferencia al más antiguo en la categoría. En el caso de personal que estando en turno de noche pase a petición propia al turno de día con motivo de organización del trabajo o plaza vacante o de nueva creación, el interesado dejará de percibir el plus de nocturnidad. Si el traslado fuera a requerimiento de la Empresa, ésta propondrá al personal de la misma categoría y especialidad cambiar de turno, dando preferencia al más

antiguo en la categoría. En este supuesto si tuviera el plus nocturno y la plaza fuera de día, se le mantendría su importe a título personal sin que sufra modificación por aumento de retribución, cambio de categoría o antigüedad.

1/01/11 Interinidades.

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

1/02 BECARIOS

1/02/01 Becarios.

Podrán ser becarios de la Empresa para realizar estudios de formación profesional, incluida la administrativa-comercial, hasta el segundo grado, incluidos en las ramas de Artes Gráficas, Mecánica y Electricidad, Electrónica e Informática, los hijos del personal de la Empresa, así como los huérfanos, siempre que reúnan las aptitudes requeridas.

Estas becas consistirán en el pago de matriculas, gastos de enseñanza y de la adquisición de aquellos libros que sean necesarios para cursar dichos estudios.

Los becarios estarán obligados a realizar en la Empresa prácticas de su especialidad percibiendo durante este tiempo una retribución equivalente al 75 por 100 de la de un oficial de tercera de su oficio o especialidad, o auxiliar administrativo, y asimismo, durante dicho período serán dados de alta en la Seguridad Social.

Las plazas vacantes que no se cubran en la primera o segunda convocatoria, reguladas en la norma, se ocuparán por el becario o becarios que les corresponda, de conformidad con el orden resultante de la oportuna convocatoria.

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

1/03 PROLONGACIONES DE JORNADA

1/03/01 Prolongaciones de jornada.

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

1/04 PREMIO DE ANTIGÜEDAD

1/04/01 Premio de antigüedad.

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

1/05 DIETAS Y VIAJES

1/05/01 Dietas.

Cuando por necesidades del servicio el personal se traslade a efectuar trabajos que impliquen pasar la noche fuera del lugar de su residencia habitual, se concederá una dieta de 10.956 pesetas.

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

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

El importe de la dieta será revisado el día 1 de enero de cada año, de importe de los precios del índice de precios al consumo.

Las dietas podrán ser sustituidas por gastos a justificar cuando los traslados fuera del lugar de residencia estuvieran motivados por asuntos no profesionales y en cualquier otro supuesto cuando se autorice para ello por el Director del periódico o por el Gerente, según los casos.

1/05/02 Viajes.

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

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

1/06 DESCANSOS, LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y SERVICIO MILITAR

1/06/01 Permisos en días puente.

1. Concesión.

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

2. Aprobación.

Oído el personal a través del representante del Comité de Empresa del grupo profesional a que corresponda en su caso, los jefes de sección elaborarán un plan con cinco días de antelación, como mínimo, quienes lo elevarán a su jefe superior para su aprobación. Este plan será puesto en conocimiento del Gerente del periódico.

3. Características de los permisos en días «puente».

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

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

1/06/02 Licencias.

En el caso de fallecimiento de padres, hijos, nietos, cónyuge o hermanos, se concederán permisos con abono de retribución de cuatro días, ampliable hasta seis cuando el personal tuviera necesidad de desplazarse fuera de la residencia.

En el caso de alumbramiento de la esposa, fallecimiento de otros ascendientes, enfermedad grave de los padres, hijos o cónyuge, se concederá, asimismo, permiso por un período de tres días, ampliándose a cinco cuando se den las circunstancias señaladas al final del párrafo anterior. Cuando se trate de fallecimiento de padres políticos o hermanos políticos, se concederá el permiso en función de las circunstancias de cada caso.

Asimismo se concederá un día de permiso para asistir a la Jura de Bandera de los hijos del personal de plantilla, cuando ésta tenga lugar dentro de la región del centro de trabajo de que se trate.

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

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

Independientemente de los permisos antedichos, en los casos debidamente justificados se podrán otorgar otros permisos por el tiempo que sea necesario, según las circunstancias, reservándose la Dirección de la Empresa el derecho de abonar o no los salarios, oídos los representantes del Comité de Empresa.

Los permisos no serán descontados, en ningún caso, de las vacaciones anuales.

1/06/03 Permisos.

1. Petición de permisos.

Los permisos serán solicitados por escrito al Gerente del periódico a través del conducto jerárquico que corresponda.

2. Concesión de permisos legales.

El Gerente del periódico podrá conceder hasta dos días de licencia al personal que lo solicite por boda, bautizo y Primera Comunión de sus hijos.

3. Permisos legales de carácter urgente.

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

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

1/06/04 Autorización para ausentarse de la Empresa durante la jornada de trabajo.

Los jefes de sección podrán autorizar ausencias de la Empresa durante la jornada de trabajo, de conformidad con las instrucciones establecidas al respecto.

1/06/05 Excedencias.

1. Clase de excedencias.

Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas.

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

2. Enfermedad.

El personal que se encuentre en situación de baja por enfermedad o accidente pasará a la situación de excedencia forzosa al término de la situación de incapacidad laboral transitoria.

El personal que se encuentre en situación de baja por enfermedad o accidente percibirá una cantidad complementaria consistente en la diferencia entre las remuneraciones líquidas que perciba en activo y la prestación que le corresponda de la Seguridad Social durante el período de incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional, abonándosele también todos los aumentos retributivos como si estuviese en activo.

Concluido el tratamiento de recuperación, si el trabajador no estuviera en condiciones de incorporarse a su puesto de trabajo habitual, le serían aplicadas las normas sobre acoplamiento y retribución del personal con capacidad disminuida.

3. Nombramiento o elección para cargo público.

El personal comprendido en este apartado pasará a la situación de excedencia forzosa por el tiempo que permanezca en el cargo que la determine. Terminado este período tendrá derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba cuando se produjo la excedencia forzosa.

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

4. Excedencia por alumbramiento.

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

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

Cuando trabajen en la Empresa el padre y la madre, solamente uno de ellos podrá ejercer este derecho.

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

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

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

1/06/06 Servicio militar.

1. Situación.

El personal fijo de plantilla que se incorpore al servicio militar pasará a la situación de excedencia en las mismas condiciones que señala la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa y el Estatuto de los Trabajadores.

2. Asignación por servicio militar.

Durante el tiempo que comprenda el servicio militar obligatorio se devengará el 75 por 100 de la última retribución percibida antes de la incorporación a filas en función de la jornada establecida. En el caso de tener reconocidos como beneficiarios en el documento de afiliación a la Seguridad Social a la esposa, hijos o padres, dicha asignación será el 100 por 100.

También percibirán esta asignación aquellos que presten su servicio en la Instrucción de Mandos Especialistas de Complemento (IMEC), sal-

vo el tiempo de prácticas como cabo primero, sargento alférez de los regimientos.

Quedan excluidos los que soliciten su incorporación voluntaria al servicio militar y el personal de plantilla que tenga menos de 2 años de antigüedad en la empresa.

El importe de dicha asignación no sufrirá variación en ningún caso durante el período de pago de militar. Será abonada mensualmente, así como en las fechas de pago de gratificar. Será abonada de julio y navidad, salvo aquellas que hayan sido percibidas íntegramente por aplicación de la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa. No serán abonadas las pagas de febrero y septiembre.

Esta asignación no formará parte del salario, quedando acogida a todos los efectos al artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Carácter de esta asignación.

La asignación percibida durante el tiempo que comprenda el servicio militar se considera a cuenta de retribución a percibir una vez incorporado al trabajo.

Este anticipo se considerará saldado si después de la reincorporación hubiera transcurrido igual tiempo que duró la ausencia por dicho motivo.

En el supuesto de que no llegara a reincorporarse o que una vez incorporado causase baja sin haber transcurrido el tiempo equivalente al de su permanencia en filas, quedará obligado a la devolución del importe que corresponda.

1/07 AUSENCIAS INJUSTIFICADAS Y FALTAS DE PUNTUALIDAD

1/07/01 Ausencias injustificadas.

Toda falta injustificada al trabajo llevará consigo la pérdida de la retribución correspondiente a los días faltados, con independencia de la sanción a que hubiere lugar, de acuerdo con lo dispuesto en la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa y el Estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo con el informe del Servicio Médico de la Empresa y previa consulta por escrito a la Inspección Médica de la Seguridad Social, e independientemente de la presentación del volante del médico del Seguro o documentos equivalentes, así como a la vista del número del período de ausencia al trabajo habidas por enfermar, la Gerencia del período podrá acordar el no abono de los haberes de los primeros días de ausencia que no estén cubiertos por el Seguro, así como de la indemnización voluntaria de la del Seguro de Enfermedad cuando estime que no existen causas suficientemente justificadas para no asistir al trabajo, sin que esta medida represente la calificación de tal hecho como falta laboral. Si el interesado no estuviera conforme con la decisión adoptada podrá recurrir a través de los cauces pertinentes.

1/07/02 Faltas de puntualidad.

Las faltas de puntualidad serán sancionadas con arreglo a la legislación vigente.

1/08 CAPACIDAD DISMINUIDA

1/08/01 Declaración de capacidad disminuida.

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

1. Declaración a petición del interesado.

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

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

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

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

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

Cuando la declaración de capacidad disminuida se inicie a instancias de la superioridad de la Empresa, bastará con el informe favorable del

médico de la Empresa. No obstante, si el interesado no estuviera de acuerdo con la decisión adoptada podrá solicitar dictamen del servicio de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo, que tendrá carácter decisorio.

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

1/08/02 Acoplamiento del personal con capacidad disminuida.

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

1/08/03 Retribución y jornada.

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

1/08/04 Incompatibilidades.

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

1/08/05 Recuperación de capacidad.

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

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

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

1/09 CESE VOLUNTARIO

1/09/01 Notificación del cese.

El personal que desee voluntariamente extinguir su contrato de trabajo deberá notificarlo a la Dirección de la Empresa con una antelación de treinta días. El incumplimiento de este plazo supondrá la pérdida al derecho a las partes proporcionales de las pagas extraordinarias y vacaciones no disfrutadas que en ese momento estén devengadas.

1/10 COMUNICACION

1/10/01 Derecho a la información.

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

1/10/02 Procedimiento.

A todos los efectos previstos en la disposición anterior, los interesados formularán ante su jefe superior inmediato las consultas, quejas o reclamaciones referidas.

De acuerdo con sus atribuciones, el jefe superior inmediato, por sí o previo al agotamiento de la vía jerárquica cuando proceda, deberá, en el plazo máximo de quince días, contestar al interesado. Dicho plazo podrá ampliarse por quince días más cuando la complejidad o naturaleza lo requiera.

2. Comités de Empresa y Secciones Sindicales

2/01 COMITES DE EMPRESA

1. El Comité de Empresa es el órgano representativo de todos los trabajadores. Sus funciones serán las que legalmente tenga atribuidas actualmente o las que puedan reconocerse legalmente en el futuro.

La estructura interna del Comité se regulará de acuerdo con las normas que sus propios miembros establezcan.

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

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

4. Los miembros del Comité dispondrán de hasta cuarenta horas retribuidas al mes para el cumplimiento de las obligaciones derivadas de su cargo. El disfrute de tales horas se hará moderando las ausencias de forma que se produzca la menor perturbación en el trabajo y anunciándolo a sus jefes respectivos con la mayor antelación posible.

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

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

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

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

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

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

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

Estas asambleas se podrán celebrar cada tres meses, dentro de la jornada laborales, siempre que no perjudiquen la marcha general de la producción o puedan incidir normalmente en la salida del periódico.

Si el número de asambleas, dentro del referido período, fuera superior al señalado, éstas tendrán lugar fuera del horario de trabajo.

En todo caso, éstas no podrán celebrarse sin el acuerdo previo con la Gerencia del periódico.

2/02 SECCIONES SINDICALES

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

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

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

4. Podrán constituir secciones sindicales los sindicatos que hayan obtenido representación en el Comité de Empresa o acrediten fehacientemente afiliación a un número de trabajadores del 10 por 100 de la plantilla.

2/03 DISPOSICION GENERAL

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

18639 RESOLUCION de 14 de julio de 1995 de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Gallina Blanca, S.A., zonas, áreas y unidades de ventas».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Gallina Blanca, S.A., zonas, áreas y unidades de ventas» (Codigo de Convenio número 9002321), que fue suscrito con fecha 12 de mayo de 1995, 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 art. 90, 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 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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, 14 de julio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE GALLINA BLANCA, S.A. ZONAS, AREAS Y UNIDADES DE VENTAS Años 1995-1996

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación y vigencia

Artículo 1. *Ambito de aplicación.*

Las estipulaciones contenidas en el presente Convenio serán de aplicación en todas las Zonas, Areas y Unidades de Venta de la Empresa Gallina Blanca, S.A., radicadas en las distintas provincias y Comunidades Autónomas del Estado español.

Artículo 2. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1995 y su duración se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 1996.

Automáticamente quedará prorrogado de año en año, por tácita reconducción, si con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento o, en su caso, a la de cualquiera de sus prórrogas, si ninguna de las dos partes lo hubiera denunciado.

En todo caso, las condiciones de este Convenio seguirán rigiendo aún después de su vencimiento, cuando esté en trámite de deliberaciones un nuevo Convenio hasta la entrada en vigor de este último.

Artículo 3. *Jurisdicción e inspección. Comisión Paritaria.*

En orden a la jurisdicción e inspección de este Convenio, se estará a lo legislado en la materia.

En cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente, se establece, para la vigilancia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la

aplicación e interpretación del Convenio, una Comisión Paritaria, que estará formada por los Representantes de los Trabajadores y los Representantes de la Dirección que se relacionan seguidamente:

Por los trabajadores:

Paloma Alcalá Jodar
Rafael Crespo Sotelo
Pedro Félix Simón
Marcelino Fernández Cabezas
Antonio Galera Bermejo
Antonio Jiménez Angulo

Elvira Jornet García
Pedro Luis Martín Rojas
David Silvestre Carrasco
Tomás Terrón Llanes
Carmelo Valera Pérez

Por la Dirección:

Eduardo Guillén Ulloa
Cayetano Jiménez Lucena
Angel Luna Soteras

Roser Pajeroles Cerqueda
Angel Pérez Lumbarres
Marcos Ruiz Gomá

El domicilio de ambas representaciones, a todos los efectos será:

GALLINA BLANCA, S.A.
Josep Tarradellas, 38
Teléfono: 410-15-09
08029-Barcelona

Esta Comisión Paritaria actuará colegiadamente en los siguientes temas:

Se informará y oír a la Comisión Paritaria, en los casos de movilidad funcional y geográfica, y en las reestructuraciones y ceses totales.

Se informará y oír a esta Comisión Paritaria, sobre traslados totales de Centros de Trabajo.

Sobre movilidad geográfica, la representación de la Dirección acepta el interés demostrado sobre el tema por la representación social, y pondrá en conocimiento de la Comisión Paritaria aquellos casos que durante la vigencia de este Convenio ocurran.

Se informará y oír a la Comisión Paritaria sobre el sistema de Organización y control del trabajo.

Se informará y oír sobre las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo, al Delegado del Personal de cada Centro de Trabajo.

Se informará previamente a dicha Comisión Paritaria, sobre sanciones de faltas graves y muy graves que afecten a los representantes de los trabajadores.

Estas atribuciones no conculcan en ningún momento las atribuciones que por Ley, tienen los Delegados del Personal en cada centro de trabajo. En las reuniones que se convoquen de Comisión Paritaria, podrán asistir con voz pero sin voto, los asesores que las partes designan en este Convenio.

Dicha Comisión Paritaria estará formada por todos los Delegados del Personal afectados por este Convenio.

En los Centros de Trabajo de Canarias, que no disponen de Delegado de Personal, acudirá a estas reuniones una persona escogida entre sus compañeros de trabajo y aquellas personas que la Dirección designe en cada caso para su representación.

Estas reuniones serán convocadas por orden del día establecido con anterioridad, a fin de dar salida a los problemas que vayan surgiendo. De todos modos siempre habrá un turno de ruegos y preguntas. Estas reuniones no serán inferiores a las pactadas en el Artículo 52 apartado E, del vigente Convenio.

Artículo 4. *Legislación aplicable.*

Son de aplicación también para esta Empresa la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Alimentación, en todo cuanto no haya sido objeto de este Convenio y figure en la misma, así como las disposiciones de carácter general vigentes.

Artículo 5. *Compensación.*

Formando las estipulaciones del presente Convenio un todo orgánico e indivisible, deberán considerarse globalmente, a los fines de su aplicación práctica, quedando compensadas y absorbidas en su totalidad cuantas condiciones retributivas o de cualquier otro orden derivadas de la relación laboral, rigiesen entre el personal afectado en la Empresa Gallina Blanca, S.A. por las establecidas en el presente pacto, tanto si proceden de contrato individual o colectivo, cuanto si rigieren por imperativo legal, jurisprudencia, pacto de cualquier clase, uso o costumbre local o por cualquier otra causa.

Para ello se hará abstracción de los anteriores conceptos salariales,