

— o —

Núm. 7474

Resolución del Director General de Treball i Salut Laboral de día 7 de marzo de 2001, por la que se hace público el Convenio Colectivo de “Diario de Ibiza, S.A.” (Cód.: 07/01322, Exp.: 152 (libro 2, asiento 19)).

Direcció General de Treball i Salut Laboral
Ordenación Laboral (Convenios colectivos).
Expediente: 152 (Libro 2, asiento 19).-
Código del convenio: 07/01322.

CONVENIO COLECTIVO DE: “DIARIO DE IBIZA, S.A.”

La Representación legal empresarial y la de los trabajadores de: “DIARIO DE IBIZA, S.A.” (C/ Fray Vicente Nicolás 27, bajos, IBIZA), han suscrito su CONVENIO COLECTIVO, y he visto el expediente, y conforme el art. 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, y el art. 59.4 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/99 de 13 de enero (B.O.E. del 14-01-99).

RESUELVO:

1.- Inscribirlo en el Libro de Registro de Convenios Colectivos de la Direcció General de Treball i Salut Laboral, depositarlo en la misma y que se informe de ello a la indicada comisión negociadora.

2.- Publicar esta resolución y el citado convenio en el BOIB.

Palma, 7 de Marzo de 2001

El Director general de Treball i Salut Laboral
Fernando Galán Guerrero

CONVENIO COLECTIVO
DIARIO DE IBIZA, S.A. 1999-2001

CAPÍTULO I

Art. 1. ÁMBITO TERRITORIAL

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo de DIARIO DE IBIZA, S.A., en territorio de la Comunidad Balear, constituidos y que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de su vigencia.

Art. 2. ÁMBITO PERSONAL.

El presente convenio colectivo afectará a todo el personal que presta su servicio en la empresa mediante contrato laboral y a todo aquel que ingrese con carácter fijo o temporal, cualquiera que fuese su cometido.

Quedan expresamente excluidos:

- a) Quienes desempeñen funciones de alto consejo, alta dirección y alto gobierno.
- b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- c) Los corresponsales y colaboradores que tengan formalizado un contrato civil con la empresa, en donde se excluya la relación laboral.
- d) Los agentes comerciales o publicitarios que trabajen para DIARIO DE IBIZA S.A., con libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o diferente actividad.
- e) El personal autónomo o perteneciente a empresas concesionarias de servicios, como el de distribución, o contrato de prestación de servicio con DIARIO DE IBIZA S.A.

Art. 3. ÁMBITO FUNCIONAL.

Las normas de este convenio afectarán a todas aquellas actividades de la empresa DIARIO DE IBIZA, S.A., que tengan relación con la elaboración, edición, impresión y reparto del Diario de Ibiza.

Art. 4. ÁMBITO TEMPORAL.

Este convenio empezará a regir a partir del día 1 de enero de 1999, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears, salvo para aquellas medidas cuya entrada en vigor se establece específicamente desde el momento de la firma del mismo. La duración del presente convenio será hasta el 31 de diciembre del 2001.

Art. 5. PRÓRROGA.

Al cumplir la fecha de su vencimiento, en el caso de que no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes con, al menos, un mes de antelación, este convenio se considerará prorrogado para el año 2002, abonándose dicho año un "Plus convenio 2001", cuya cuantía será del ciento por ciento del IPC real de ese año sobre todos los conceptos salariales y extrasalariales que se venían percibiendo en el año 2001. Dichos conceptos salariales y extrasalariales, en consecuencia, quedarían invariables.

Para años sucesivos se estará a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Producida en tiempo y forma la denuncia del Convenio, se iniciará la negociación del siguiente, con arreglo a lo previsto en el art. 89 del Estatuto de los Trabajadores, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor su contenido normativo.

CAPÍTULO II

INTERPRETACIÓN Y NORMAS SUPLETORIAS

Art. 6. 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.

Esta comisión será formada por dos representantes designados por la dirección de la empresa y por dos representantes elegidos por el comité de empresa. Cada representante tendrá un solo voto y los acuerdos se adoptarán por mayoría de los asistentes.

Consultada la comisión paritaria, su acuerdo tendrá carácter decisivo, 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 la disposiciones legales en vigor.

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 7. PRINCIPIO GENERAL (ORGANIZACIÓN TRABAJO)

La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones es facultad de la dirección de la empresa, quien se obliga a llevarla a cabo de tal forma que mediante ello se obtengan las finalidades propuestas con la colaboración del personal.

Los delegados de personal tendrán atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo. Todo cambio o modificación que por parte de la empresa se pretenda incluir, deberá comunicársele a los delegados de personal con quince días de antelación para que estos emitan su informe correspondiente en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, todo ello sin perjuicio de las normas legales que le son de aplicación.

Art. 8. PERIODO DE PRUEBA.

Los trabajadores de nuevo ingreso estarán sometidos a un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de tres meses para los técnicos titulados, ni de un mes para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración será de quince días laborables.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la relación laboral, que podrá rescindirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa.

El periodo de prueba será computable a efectos de antigüedad.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 9. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las mejoras estrictamente voluntarias que tenga actualmente concedidas la empresa, podrán ser absorbidas por el aumento de los salarios que se establecen en el presente convenio colectivo.

En el caso de que dichas mejoras fueran superiores a los aumentos concedidos, se absorberán sólo en la parte que cubra los beneficios otorgados en este convenio colectivo. Dichas mejoras deberán ser evaluadas globalmente y en computo anual. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo cuando consideradas en cómputo anual, superasen a las mismas. En caso contrario serán absorbidas y compensadas permaneciendo inalterable el presente convenio colectivo en sus propios términos sin modificación alguna.

Art. 10. REMUNERACIONES.

El personal incluido en el presente convenio percibirá doce pagas anuales más tres pagas extraordinarias del importe de una mensualidad cada una, correspondiente a los meses de marzo, julio y diciembre, en la cuantía fijada para cada categoría profesional. Estas tres pagas se percibirán antes de los días 16 de marzo, 18 de julio y 24 de diciembre y, a petición de cualquier trabajador, la empresa podrá prorratear todo su importe en las doce mensualidades ordinarias.

Art. 11. USO DE VEHÍCULO PROPIO.

Los trabajadores no podrán ser obligados a utilizar su propio vehículo para cuestiones de trabajo, debiendo la empresa correr con los gastos de desplazamiento en el medio de transporte que previamente se pacte. En el caso de que el trabajador, voluntariamente, utilice su propio automóvil para cualquier tipo de desplazamiento urbano o interurbano por cuestiones laborales, percibirá treinta y dos (32) pesetas por kilómetro recorrido, en concepto de gastos de combustible y amortización del vehículo, que deberán serle abonadas antes de transcurrido un mes desde el viaje en cuestión.

Art. 12. USO DE MATERIAL PROPIO

Los redactores gráficos de Diario de Ibiza, que emplean en su trabajo profesional su propio equipo fotográfico, recibirán como compensación un plus mensual de 20.000 (veinte mil) pesetas destinadas a la amortización y renovación de su material. De esta cantidad sólo se atribuirá el 50% a la masa salarial aplicable a otros aspectos de la negociación colectiva.

Art. 13. ANTIGÜEDAD.

Los trabajadores del Diario de Ibiza disfrutarán aumentos en sus haberes por años de servicio en la Empresa, que consistirán en el abono de 3 trienios del 5% y quinquenios sucesivos del 5% sobre el Salario Base.

Los premios de antigüedad se computarán en razón de los años de servicio

prestado dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que el trabajador se halle encuadrado. Asimismo, se estimarán los servicios prestados en el periodo de prueba y por el personal eventual e interino que pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa. Quienes asciendan de categoría o cambien de grupo profesional percibirán aumentos por tiempo de servicio, calculados en su totalidad sobre el salario de la nueva categoría que ocupen. Los aumentos periódicos establecidos comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se cumplen.

No se computará a efectos de antigüedad el tiempo de excedencia voluntaria.

Art. 14. PREMIOS DE ANTIGÜEDAD.

Se percibirá una paga de antigüedad en la Empresa a los 10, 20, 30 y 40 años de servicios, que será abonada al mes siguiente a su cumplimiento. Estas pagas serán iguales a una mensualidad completa. Solamente tendrán derecho al percibo de estas pagas los trabajadores que se encuentren en activo en la empresa.

Art. 15. PAGA DE JUBILACIÓN.

Toda persona que se jubile percibirá por parte de la Empresa una llamada "Paga de jubilación", que se abonará por una sola vez y consistirá en el total de una retribución de un salario mensual, por todos los conceptos.

Art. 16. PLUS DE INSULARIDAD, PLUS DE DISTANCIA Y DE TRANSPORTES URBANOS

Dadas las especiales características del trabajo periodístico y el importante hecho de la situación geográfica de la Empresa, así como la deficiente red de transporte público existente en la isla, para todo el personal afectado por el presente Convenio, se establece un plus de distancia y de transportes urbanos y un plus de insularidad, cuyas cuantías se especifican en una tabla salarial anexa.

Los devengos serán mensuales para todo el personal, incluidas las pagas extraordinarias de marzo, julio y diciembre, siendo de igual cuantía para todos los meses del año, independientemente de los días que se haya tenido obligación de trabajar.

Art. 17. HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer en la medida de lo posible la creación de puestos de trabajo, se establece la conveniencia de reducir al mínimo posible la realización de horas extraordinarias; si bien, teniendo en cuenta el objeto especial del trabajo periodístico, y a salvo siempre de lo regulado en el artículo 58 de la Reglamentación Nacional de Trabajo en Prensa.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, se abonará según lo pactado en el presente convenio colectivo y con los distintos departamentos de la empresa.

REDACCIÓN

a) Como norma general, la empresa abonará con descanso compensatorio las horas del personal de redacción que excedan de la jornada de 36 horas semanales establecida en este convenio. Las condiciones en las que se computará el trabajo realizado en exceso y su compensación se pactarán de común acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, respetando en todo caso el criterio de librar igual tiempo al que se haya trabajado por encima de la jornada establecida.

b) Las horas realizadas en exceso se contabilizarán de modo que puedan acumularse jornadas laborales completas de descanso.

c) La empresa adoptará las medidas de organización necesarias para evitar o reducir al mínimo los excesos de jornada y ejercerá el control necesario para verificar que el tiempo trabajado en exceso lo haya sido efectivamente.

d) Excepcionalmente y de mutuo acuerdo con el trabajador interesado, la empresa podrá compensar el trabajo realizado en exceso mediante una retribución económica.

TALLERES

a) Se acuerda un aumento del 50 por ciento en el precio de la hora extra nocturna realizada por el personal adscrito al departamento de Talleres. Anualmente se considerará la posibilidad de revisar el importe de estas horas extraordinarias.

ROTATIVA

a) Se acuerda un aumento del 50 por ciento en el precio de la hora extra realizada en sábados, domingos y festivos

Tanto el descanso compensatorio para el personal de Redacción como los anteriores aumentos en el precio de las horas extraordinarias de otros departamentos comenzarán a aplicarse desde el momento de la firma del presente Convenio Colectivo.

Art. 18. ACUERDOS ECONÓMICOS

Acuerdo económico para 1999.

Para 1999 se establece un incremento lineal para todos los conceptos económicos del convenio y tomando como referencia las cantidades vigentes a 31 de diciembre de 1998 de un 3%.

Acuerdo económico para el 2000.

Para el año 2000 se establece un incremento lineal para todos los conceptos económicos del convenio, tomando como referencia las cantidades vigentes a 31 de diciembre de 1999 equivalente al IPC previsto para ese año incrementado en un 0,5%. Este aumento se realiza con referencia al IPC real del año 2000, por lo que en caso de que este fuese inferior a la cifra prevista se efectuaría una actualización en la que se deduciría la diferencia abonada de más. En caso de que el IPC real superase la cifra estimada inicialmente, en el momento de ser oficial el mencionado IPC se efectuaría una revisión al alza, abonándose la diferencia a los trabajadores en una sola paga. En ambos casos la corrección se aplicaría también a la tabla salarial del año.

Acuerdo económico 2001.

Para el año 2001 se establece un incremento lineal para todos los conceptos económicos del convenio, tomando como referencia las cantidades vigentes a 31 de diciembre del 2000 equivalente al IPC previsto para ese año incrementado en un 0,5%. Este aumento se realiza con referencia al IPC real del año 2001, por lo que en caso de que éste fuese inferior a la cifra prevista se efectuaría una actualización en la que se deduciría la diferencia abonada de más. En caso de que el IPC real superase la cifra estimada inicialmente, en el momento de ser oficial el mencionado IPC se efectuaría una revisión al alza, abonándose la diferencia a los trabajadores en una sola paga. En ambos casos la corrección se aplicaría también a la tabla salarial del año.

La empresa se compromete a estudiar y revisar, en su caso, las distintas situaciones salariales y los posibles agravios comparativos existentes entre los trabajadores de su plantilla. Los acuerdos sobre esta cuestión se negociarán y pactarán entre la empresa y la representación de los trabajadores como desarrollo del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO V JORNADA Y HORARIO

Art. 19. JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo para el personal afectado por este convenio colectivo será de 36 horas semanales de lunes a sábado, a excepción de los trabajadores del departamento de administración y de servicios auxiliares que será de 40 horas de lunes a viernes.

Los trabajadores de reparto tendrán una jornada laboral especial, dadas las características de su labor, de veinte horas semanales.

El personal con jornada continuada tendrá derecho a un descanso retribuido de veinte minutos. Al trabajador que no haga uso de dicho descanso no se le computará como jornada extraordinaria.

Art. 20. HORARIO DE TRABAJO.

Se mantiene para el presente convenio colectivo que la dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, de acuerdo o previo informe preceptivo de los delegados de personal y con la aprobación de la autoridad laboral, podrá adelantar o retrasar el comienzo de los horarios establecidos en dos horas como máximo y por una sola vez durante la vigencia de este convenio para cada sección y/o turno, poniéndolo en conocimiento de los trabajadores con quince días de antelación.

Asimismo, para conseguir la necesaria continuidad del proceso productivo, podrá establecerse horarios especiales que no afecten a más operarios que a los imprescindibles para cada sección y/o turno, previo informe de los delegados de personal.

Art. 21. RÉGIMEN DE REDACCIÓN.

Por la singularidad del trabajo de la redacción, se asignará a este personal tarea, entendiéndose por tal el trabajo o conjunto de trabajos que pueda realizar normalmente un redactor por la jornada que le señala el actual convenio, pudiendo desempeñar durante su jornada uno o varios trabajos propios de su competencia profesional. Una vez realizada la tarea, está cumplida la jornada. El establecimiento de tareas, secciones, turnos, suplencias, horario base y, en general, la organización práctica del trabajo en la redacción, será competencia exclusiva del director, en coordinación con las necesidades exigidas por la organización de la empresa. La Empresa respetará la cláusula de conciencia y el secreto profesional de sus redactores, y lo amparará con los medios de asesoría legal a su alcance, de conformidad a lo previsto en la Constitución, las leyes y la jurisprudencia.

Art. 22. Trabajo en día libre.

Los trabajadores, y sólo de mutuo acuerdo con la empresa, por razones de producción o acumulación de tareas, podrán optar a ceder un día de descanso semanal que por derecho les corresponda, a cambio de percibir la cantidad de 12.000 ptas. y respetar los turnos vigentes en los distintos departamentos.

CAPÍTULO VI VACACIONES, LICENCIAS, EXCEDENCIAS y MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Art. 23. PERMISOS.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
b) Dos días en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que éste disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por cien de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; en el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba alguna remuneración, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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

g) Un día por matrimonio de hijo o hermano del trabajador. Si la boda tuviese lugar fuera de Ibiza, dicho permiso se incrementaría a tres días.

Art. 24. EXCEDENCIAS.

24.1. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un periodo no menor a un año y no mayor a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

24.2. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajan, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

24.3. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

24.4. El trabajador excedente conserva sólo un derecho al reingreso en la vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubieran o se produjeran en la empresa.

24.5. La petición de excedencia habrá de formularse con treinta días naturales de antelación, por lo menos, y en igual plazo antes de finalizar aquella, la de reingreso. El incumplimiento del plazo establecido para la petición de reingreso generará la pérdida de todos los derechos del excedente.

Art. 25. VACACIONES

25.1. Todo el personal sujeto a este convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas, de 31 días naturales ininterrumpidos. El primer año natural de colocación sólo dará derecho al trabajador a disfrutar de vacaciones proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios durante el mismo.

25.2. La empresa queda facultada para fijar los turnos de vacaciones, preferentemente durante el periodo de junio a septiembre, ambos inclusive, de cada año, y las otorgará de acuerdo con las necesidades del servicio, procurando complacer al personal en cuanto a la época de su disfrute. Los trabajadores que las disfruten fuera de dicho periodo, por necesidades de la empresa, tendrán derecho a una bolsa de vacaciones de 15.675 pesetas o cinco días más de vacaciones.

25.3. No podrá compensarse en metálico, en todo o en parte, las vacaciones anuales.

25.4. Durante el primer trimestre de cada año, los jefes de cada sección confeccionarán, conjuntamente con los trabajadores afectados, el calendario de vacaciones, el cual se presentará al jefe de personal. Los calendarios de vacaciones se aprobarán y serán definitivos cuando sean aprobados por mutuo acuerdo

entre los delegados de personal y el jefe de personal.

25.5. Cuando ambos cónyuges trabajen en la empresa, tendrán preferencia para disfrutar sus vacaciones simultáneamente; en todo caso se aplicará lo dispuesto en el artículo 38.2; párrafos c) y d) del Estatuto de los Trabajadores.

25.6. La incapacidad laboral transitoria sobrevenida durante el disfrute de las vacaciones, siempre de común acuerdo con la empresa.

25.7. La incapacidad laboral transitoria en el transcurso del año no dará lugar a descuentos en el periodo de vacaciones.

Art. 26. FESTIVOS.

Por las especiales características del trabajo periodístico, los trabajadores se comprometen a prestar también sus servicios, los catorce días señalados por la legislación como fiestas abonables. En compensación, los trabajadores disfrutarán de día y medio en días laborales. Esta libranza podrá acumularse a las vacaciones anuales en todo o en parte, de mutuo acuerdo y siempre que lo permita la organización del trabajo.

Art. 27. ASUNTOS PROPIOS

Todo el personal sujeto a este convenio disfrutará de cuatro días anuales retribuidos. Esta libranza podrá acumularse a las vacaciones anuales en todo o en parte, de mutuo acuerdo y siempre que lo permita la organización del trabajo.

Art. 28. SERVICIO MILITAR O CIVIL

Todos los trabajadores fijos que se incorporen a filas tendrán reservados sus puestos de trabajo durante el periodo que comprenda el servicio militar o civil reglamentario y dos meses más, computándose tal tiempo a efectos de antigüedad.

Aquellos que se encuentren en esta situación y tengan una antigüedad mínima de un año en la empresa tendrán derecho a percibir una gratificación mensual de 10.450 pesetas.

Si el trabajador fijo no se incorpora a su puesto en el plazo de dos meses señalado en el párrafo primero de este artículo, causará baja en la empresa.

Art. 29. PERSONAL EN CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES

El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de seis años o algún minusválido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges.

Así mismo, al personal con hijos minusválidos físicos o psíquicos, la empresa le facilitará permisos abonables cuando dichos trabajadores quieran asistir a cursillos de orientación pedagógica para la educación de sus hijos, siempre y cuando dichos cursillos coincidan con la jornada laboral, debiendo solicitarlo a la empresa con la debida antelación.

Art. 30. MATERNIDAD.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 3/1989, de 3 de marzo, salvo las mejoras introducidas en el presente convenio.

Art. 31. MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

El personal adscrito al presente Convenio está asimismo sujeto al ámbito territorial del mismo, no pudiendo por tanto ser trasladados a otros centros de trabajo sin el consentimiento de los propios trabajadores afectados.

CAPÍTULO VII VACANTES

Art. 32. VACANTES.

La admisión del personal por la Empresa, se realizará en cada uno de los grupos profesionales de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación y conforme a las normas de la Ordenanza Laboral en Prensa.

Todo el personal de la Empresa, tendrá, en igualdad de condiciones, derecho a preferencia para cubrir vacantes existentes en las categorías superiores a la que ostentase en el momento de producirse la misma. Para ello, se establecerán, en su momento, las correspondientes pruebas de aptitud. Será mérito preferente, en igualdad de condiciones, la antigüedad.

Tanto en lo que se refiere a la materia regulada por el presente artículo, como en otros apartados del Convenio, regirá siempre el concepto de no discriminación en las relaciones laborales que regula el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 17.

CAPÍTULO VIII

TRABAJOS DE DIFERENTE CATEGORÍA

Art. 33. TRABAJOS DE DIFERENTE CATEGORÍA.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la

dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa y previo informe de los delegados de personal pueden reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñe funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisarán destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO IX SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 34. PRENDAS DE TRABAJO.

Al personal operario, fotógrafo, procesadores o de fotomecánica, así como personal de talleres que transiten dichas secciones, se les facilitará dos batas de trabajo al año, una en la primera quincena de mayo y la otra en la primera quincena de septiembre

Al personal de rotativa, talleres mecánicos, almacenes, servicio de mantenimiento, se les facilitará dos mudas de trabajo al año, consistentes en pantalón y chaquetilla o camisa.

Art. 35. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Los trabajadores y la dirección de la empresa reconocen la gran importancia y atención preferente que tiene la seguridad e higiene en el trabajo, recordando que deben tener primacía en la actuación cotidiana las acciones encaminadas a proteger el trabajador contra los riesgos que puedan derivarse en la ejecución de sus trabajos, así como la tendentes a crear y fomentar en todos los componentes de la empresa el espíritu de seguridad.

Comisión de Seguridad e Higiene. Esta comisión de los delegados de personal que sea designada, tiene como objeto fundamental hacer llegar a los trabajadores las medidas adoptadas en orden al mejoramiento de la seguridad, y asimismo, ser portadora de las inquietudes de estos como auténticos colaboradores de seguridad.

Las funciones de la comisión de seguridad son:

- a) Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.
- b) Informar de los defectos y peligros que adviertan a la dirección de la empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que estime.
- c) Realizar visitas tanto a lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidas para los trabajadores de la empresa, para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores.
- d) Informar de los defectos y peligros que adviertan a la dirección de la empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que estime.
- e) Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores de la empresa, conforme a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.
- f) Velar por la eficaz organización en la lucha contra incendios en el seno de la empresa.
- g) Conocer las investigaciones realizadas por los técnicos de la empresa sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.
- h) Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en la empresa, con objeto de evitar unos y otras, y en los casos graves y especiales, practicar las informaciones correspondientes, cuyos resultados dará a conocer al director de la empresa, a los delegados de personal y la inspección provincial de trabajo.
- i) Cuidar de que todos los trabajadores reciban una información adecuada en materia de seguridad e higiene, y fomentar la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- j) Estudiar y proponer a la dirección de la empresa todas cuantas medidas considere necesarias para obtener y conseguir unas buenas condiciones de seguridad e higiene, que redunden en una debida protección de la vida e integridad física de los trabajadores.
- k) Cooperar en la realización y desarrollo de programas y campañas de seguridad e higiene del trabajo en la empresa.
- l) Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la seguridad e higiene mediante cursillos y conferencias al personal de la empresa.

Art. 36. TRABAJO EN VIDEOTERMINALES.

- a) Todas las personas que trabajen en videoterminals pasarán la revisión

anual oftalmológica, además del chequeo general que se viene realizando.

b) Todos los videoterminals estarán provistos de filtros protectores como medida básica de seguridad. De lo contrario, un trabajador, previa comunicación a su jefe inmediato, podrá negarse a la realización de su trabajo.

c) Ningún trabajador podrá ser obligado a permanecer ante los videoterminals más tiempo del establecido en su jornada laboral, o sea, seis horas.

CAPÍTULO X BENEFICIOS Y SERVICIOS SOCIALES

Art. 37. INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA Y ACCIDENTES DE TRABAJO

La empresa Diario de Ibiza, S.A. abonará al trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, el 100% de todos los conceptos retributivos que le correspondiera cobrar de no estar en dicha situación de incapacidad. Siempre que presente en el término legal la correspondiente baja médica. Los delegados de personal y la empresa velarán por la autenticidad de la causa de la baja, emitiendo informe al respecto; siempre que éste sea negativo se aplicará la legislación vigente.

Art. 38. PRESTAMOS A LARGO PLAZO.

La empresa concederá, previa la justificación suficiente y siempre que la tesorería de la empresa lo permita, préstamos individuales por una suma de hasta dos mensualidades brutas, que serán deducidos de los haberes del solicitante en el plazo de doce meses a partir de su concesión.

Para disfrutar de este derecho, el trabajador deberá tener como mínimo un año de permanencia en la empresa.

Hasta la total deducción de cada préstamo concedido, no podrá el trabajador solicitar otro.

Art. 39. SEGURO COLECTIVO DE VIDA.

La empresa suscribirá, en favor de todos y cada uno de los trabajadores, un seguro de vida que garantizará:

- a) Muerte por causa natural: 1.500.000 Ptas.
- b) Muerte por causa accidental: 3.000.000 Ptas.
- c) Muerte por accidente de circulación: 3.000.000 Ptas.
- d) Por invalidez absoluta y permanente: 2.000.000 Ptas.

CAPÍTULO XI RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 40. PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos legítimos de los trabajadores y la empresa.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará como leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves será notificada a los representantes de los trabajadores, quienes podrán emitir un informe al respecto, si lo consideran oportuno.

Art. 41. Graduación de las faltas

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a 30 minutos. Para la aplicación de este punto se tendrá en cuenta el régimen específico de trabajo del personal de la redacción.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiese causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) No atender al público con la corrección y diligencias debidas, si ello perjudica la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuere responsable y que produzca daños leves en el mismo.

2. Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de noventa minutos. Para la aplicación de este punto se tendrá en cuenta el régimen específico de trabajo del personal de la redacción.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos días durante el periodo de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves en la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La reincidencia en faltas leves, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de un mes a partir de la primera falta de la citada graduación.
- h) Aquellas actividades laborales o comportamientos dentro o fuera del lugar de trabajo que causen perjuicio o vayan en detrimento de la buena imagen profesional o empresarial del Diario de Ibiza o de su personal cuando estas actuaciones se efectúen deliberadamente o las consecuencias de las mismas sean de grave descrédito para la empresa o sus empleados, estas faltas se considerarán muy graves.
- i) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria y en general bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- j) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de seis meses, y veinte durante un año. Para la aplicación de este punto se tendrá en cuenta el régimen específico de trabajo del personal de la redacción.
- k) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros.

3. Se considerarán faltas muy graves:

- a) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- b) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de empresa.
- c) La condena por delito por robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, las de duración superior a seis años dictadas por los Tribunales de Justicia.
- d) La embriaguez habitual durante el servicio.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
- g) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados.
- h) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.
- i) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- j) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
- k) La reincidencia en falta grave, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de seis meses a partir de la primera falta de la citada graduación.

Art. 42. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en los apartados anteriores, son las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de dos a siete días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de ocho a treinta días, traslado forzoso o despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales, quedarán canceladas al cumplirse los plazos de uno, tres y seis meses, según se trate de falta leve, falta grave o falta muy grave.

CAPÍTULO XII

COMITÉ DE EMPRESA Y SECCIONES SINDICALES

Art. 43. DERECHOS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL.

La empresa reconoce a los Delegados de Personal las siguientes competencias:

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.
3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario, de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:
 - a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
 - b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
 - c) Planes de formación profesional de la empresa.
 - d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
 - e) Estudio de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del estatuto jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
6. Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas graves o muy graves.
7. Conocer, trimestralmente al menos, la estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
8. Ejercer una labor:
 - a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
 - b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 28 del presente convenio y el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.
9. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa, en beneficio de los trabajadores y sus familiares.
10. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en este convenio colectivo.
11. Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señalados en los puntos anteriores, en cuanto directamente o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en la relaciones laborales.
12. Los informes que debe emitir los delegados de personal a tenor de las competencias reconocidas en los apartados anteriores, deben elaborarse en el plazo de quince días.
13. Se reconoce a los delegados de personal de empresa la capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus componentes, por decisión mayoritaria de sus miembros.
14. Los delegados de personal de la empresa, y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1, 2, 3 y 4 del presente artículo, aún después de dejar de pertenecer a los delegados de personal, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señala expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún documento entregado por la empresa a los delegados de personal, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito.
15. El finiquito se entregará en presencia de un miembro de los delegados de personal, si así lo desea el interesado.

Art. 44. DERECHOS SINDICALES.

La empresa respetará el derecho a todos los trabajadores a sindicarse libremente. Esta empresa reconoce a los sindicatos como elementos de interés para el debido tratamiento de la relaciones con sus trabajadores.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de los delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formación organizados por su sindicato, institutos de formación y otras entidades.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa:

- Constituir secciones sindicales, de acuerdo con la legislación vigente.
- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- Recibir la información que le remita su sindicato.
- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados, al sindicato y a los trabajadores en general, podrán utilizar los tabloneros de anuncios, que deberán situarse en el centro de trabajo y en el lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

Art. 45. GARANTÍAS.

Los delegados de personal de la empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos aparte del interesado, el comité de empresa.
- Prioridad de permanencia en la empresa respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, cada uno de los miembros de los delegados de personal, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, consistente en quince horas.

Para el presente convenio se pacta la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Los trabajadores elegidos para el desempeño de un cargo público colectivo de los sindicatos legalmente constituidos, a partir del nivel provincial, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia con derecho a reserva de puestos por el tiempo que dure el mandato.

El trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

CAPÍTULO XIV

ASAMBLEA DE TRABAJADORES

Art. 46. ASAMBLEA DE TRABAJADORES.

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores de una misma empresa tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal o por un número de trabajadores no inferior al treinta por cien de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por los delegados de personal, que será responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la empresa, y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicio en la actividad normal de la empresa.

2. Cuando por trabajarse en turno, por insuficiencia de los locales, o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el mismo día de la primera.

46.1. CONVOCATORIA. La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

46.2. VOTACIONES. Cuando se someta a votación, por parte de los convocantes, la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquellos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de

la empresa o centro de trabajo.

46.3. LUGAR DE REUNIÓN.

1. El lugar de reunión será el centro del trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

2. El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

- Si no se cumplen las disposiciones de esta ley.
- Si hubiesen transcurrido menos de 24 horas desde la última reunión celebrada.
- Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el apartado b).

CAPÍTULO XV

CAMBIOS TECNOLÓGICOS

Art. 47. CAMBIOS TECNOLÓGICOS.

Ante la implantación de nuevas tecnologías y si se produjeran excedentes de plantilla, la empresa, en base al espíritu de readaptación, facilitará a los trabajadores afectados una recolocación en otras secciones del periódico en la medida de lo posible.

Asimismo, la empresa, a través de los cursillos de formación profesional correspondientes, fomentará la adecuación de sus trabajadores para ocupar un nuevo puesto de trabajo.

Siendo el criterio de la empresa la readaptación de sus trabajadores, la empresa contemplará, asimismo, que las futuras plazas de trabajo que se crearán, tanto en administración como en redacción (en esta última sección sólo hasta redactor), podrán ser cubiertas por el personal excedente.

CAPÍTULO XVI

PARTES CONCERTANTES DEL CONVENIO

Art. 48. PARTES CONCERTANTES DEL CONVENIO.

Las partes concertantes de este convenio han sido la representación legal de la empresa (Jesús Prado, Vicente Martínez, Joan Serra y Luis Ballber) y por los trabajadores, su comité de empresa (Antonio Pedro Marí, María Ruiz, Juan Antonio Riera, Jaime Torres y Miquel Costa).

Todos han participado en la negociación y su redacción y todos han suscrito y firmado el presente convenio.

ANEXO I TABLAS SALARIALES

Año 1.999

<u>ADMINISTRACION</u>	<u>SAL BASE</u>	<u>PLUS.INSUL.</u>	<u>PLUS TRANS.</u>	<u>TOTAL</u>	<u>SAL BASE ANUAL</u>
JEFE DE ADMINISTRACION	149.417	48.707	18.341	216.465	1.793.006
OFICIAL 1º	121.161	39.556	18.341	179.058	1.453.930
OFICIAL 2º	99.967	32.648	18.341	150.956	1.199.599
OFICIAL 3º	90.074	29.409	18.341	137.824	1.080.886
AUXIL. ADVO.	84.780	27.635	-	112.415	1.017.363
TELEFONISTA	84.780	27.635	-	112.415	1.017.363
<u>REDACCION</u>					
REDACTOR JEFE	150.269	48.849	24.455	223.573	1.803.224
JEFE SECCION	121.512	39.878	24.455	185.645	1.458.143
REDACTOR /R. GRAFICO	100.315	32.770	24.455	157.540	1.203.785
DOCUMENTALISTA	100.315	29.408	18.341	148.064	1.203.780
AYTE. REDACCION	86.180	28.124	24.455	138.759	1.034.180
AUXIL. REDACCION	84.795	27.757	-	112.552	1.017.537
<u>COMPOSICION Y MONTAJE</u>					
JEFE DE EQUIPO	149.417	48.727	18.341	216.466	1.793.007
OFICIAL 1º	124.945	39.556	18.341	182.842	1.489.346
OFICIAL 2º	103.029	32.648	18.341	154.019	1.236.349
OFICIAL 3º	92.881	29.408	18.341	140.630	1.114.573
AYUDANTES	87.444	27.635	-	115.078	1.048.325
TECLISTAS	87.444	27.635	-	115.078	1.049.325
APRENDICES	48.099	15.223	-	63.322	577.186
<u>TALLERES</u>					
JEFE DE EQUIPO	149.417	48.727	18.341	216.466	1.793.007
OFICIAL 1º	121.161	39.556	18.341	179.058	1.453.930
OFICIAL 2º	99.967	32.648	18.341	150.956	1.199.599
OFICIAL 3º	90.074	29.409	18.341	137.824	1.080.886
PEON	79.610	21.369	-	101.010	955.325
APRENDICES	48.099	15.223	-	63.322	577.186
<u>DISTRIBUCION</u>					
ENCARGADO	90.132	29.957	18.341	138.430	1.081.581
REPARTIDOR	55.208	16.263	-	71.471	662.483