

LA GARROVILLA.....	300.000
MONESTERIO.....	300.000
MONTIJO.....	500.000
OLIVENZA.....	500.000
TALARRUBIAS.....	300.000
VALDECABALLEROS.....	300.000
VILLAFRANCA DE LOS BARROS.....	500.000
VILLANUEVA DE LA SERENA.....	500.000
VILLARTA DE LOS MONTES.....	300.000
ZAFRA.....	800.000
T O T A L.....	7.000.000

PROVINCIA DE CACERES

Entidades Locales	Subvención Ptas.
CORIA.....	800.000
HOYOS (AGRUPACION SIERRA DE GATA).....	1.000.000
MIAJADAS.....	800.000
PLASENCIA.....	800.000
T O T A L.....	3.400.000
TOTAL SUBVENCIONES AGRUPACIONES DE VOLUNTARIOS.....	10.400.000
TOTAL GENERAL.....	20.800.000

RESOLUCION de 4 de julio de 1995, de la Secretaría General Técnica, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de Editorial Extremadura, S.A. Expte.: 5A/95.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa EDITORIAL EXTREMADURA. S.A. suscrito el día 23 de junio de 1995 por el Comité de Empresa y representantes de la empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995 que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 1.3.95) y art. 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE 6.6.81) y apartado B, c) del R.D. 642/1995 de 21 de abril sobre bre traspaso de funciones y servicios de la Admón. del Estado a esta Comunidad Autónoma en materia de trabajo.

Esta Secretaría General Técnica acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Consejería de Presidencia y Trabajo con el número 5A/95 y Código de Convenio 1000092, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura y en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Secretario General Técnico,
JESUS HERNANES ROJAS

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA SECCION DE Prensa DE EDITORIAL EXTREMADURA, S.A.; PACTADO POR EL COMITE DE EMPRESA Y REPRESENTANTES DE LA EMPRESA

ARTICULO 1.—Ambito territorial: Las disposiciones del presente convenio afectarán a todos los Centros de Trabajo que actualmente posee o que pueda poseer en un futuro, la empresa EDITORIAL EXTREMADURA. S.A.

ARTICULO 2.—Ambito personal: Se regirán por el presente convenio todos los trabajadores de «Editorial Extremadura, S.A.» que actúen en la Sección de Prensa, tanto si realizan funciones técnicas o administrativas como si sólo prestan un esfuerzo físico o de atención.

Se excluyen del presente convenio:

- Los cargos de dirección, gobierno de la Sociedad y aquellos cuyas actividades se limiten pura y simplemente al desempeño del cargo de consejero de la misma.
- El Director del Diario Extremadura.
- El personal técnico con carácter exclusivo de prestación de servicios, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a la jornada y que no figure, por tanto, en la plantilla del personal de la empresa.
- Los corresponsales y colaboradores literarios y gráficos, estén o no inscritos en el Registro Oficial de Periodistas, siempre que no tengan el carácter de personal de plantilla.
- Los agentes comerciales y publicitarios que trabajan con libertad de representar obras dedicadas a igual o distinta actividad.
- No obstante, los salarios de los apartados a) y b) que pertenezcan a la plantilla, repercutirán en la masa salarial a efectos de distribución.

ARTICULO 3.—Ambito funcional: Afectará a la actividad de Prensa en los centros de trabajo de Editorial Extremadura. S.A. y que se

rige por la Ordenanza Laboral para la Prensa, aprobada por O.M. 9-12-76: rectificada en el Boletín Oficial del Estado de 24-1-77.

ARTICULO 4.—Ambito temporal: El presente convenio entrará en vigor en todos sus efectos el día 1 de enero de 1995.

ARTICULO 5.—Duración: La duración del presente convenio será de TRES AÑOS a partir de la fecha de su entrada en vigor, finalizando el 31-XII-1997.

ARTICULO 6.—Prórroga: Este convenio, de no mediar denuncia expresa de las partes con al menos tres meses de antelación, se entenderá prorrogado por periodos anuales.

No obstante lo anterior, las condiciones económicas, en su caso, serán negociadas anualmente.

ARTICULO 7.—Mejora Salarial: Se acuerda que los conceptos salariales de Salario Base, Plus Personal Consolidado de Antigüedad, Plus Domingo, Plus Puesto de Trabajo de Redacción, Plus de Libre Disposición y Nocturnidad, para los años 1995, 1996 y 1997, tengan los siguientes incrementos salariales:

1995.—Un incremento salarial del 4% del Salario Base para cada categoría profesional, recogida en tabla salarial anexa, devengándose el mismo con carácter retroactivo al día 1 de enero de 1995.

CLAUSULA DE REVISION: En el caso de que el IPC establecido por el INE, registrara al 31-XII-1995, respecto del valor que haya resultado a 31-XII-1994, un incremento superior al 4%, se revisará en la misma cuantía para garantizar el IPC real de 1995.

Los atrasos se abonarán en dos plazos, el 50% en el mes de julio y el restante 50% en el mes de enero de 1996.

La revisión se realizará, en su caso, sobre todos los conceptos retributivos utilizados para calcular el incremento salarial de 1995 y se hará con efecto desde el 1 de enero de 1995, consolidando su cuantía a efectos de sucesivas actualizaciones salariales en futuros ejercicios. La cantidad resultante se abonará en una sola paga en el primer trimestre de 1996.

Para 1996.—Subida de la previsión del Gobierno, más un 0,5% sobre la tabla salarial que haya resultado una vez hecha la correspondiente revisión de 1995.

Cláusula de revisión: Se garantiza que para 1996 los salarios crezcan un 0,5% por encima del IPC real que haya resultado para dicho año. La cantidad resultante se abonará en una sola paga en el primer bimestre de 1997.

Para 1997.—Subida de la previsión del Gobierno, más un 1% sobre la tabla salarial que haya resultado una vez hecha la correspondiente revisión de 1996.

Cláusula de revisión: Se garantiza que para 1997 los salarios crezcan un 1% por encima del IPC real que haya resultado para dicho año. La cantidad resultante se abonará en una sola paga en el primer bimestre de 1998.

ARTICULO 8.—Compensación: Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o concedidas unilateralmente por la empresa.

ARTICULO 9.—Comisión Mixta: Se crea una Comisión Mixta Paritaria, formada por hasta cinco representantes de la empresa y otros tantos de los trabajadores, constituida por los siguientes señores:

Por parte empresarial:

Doña Rosa María Téllez Molina

Por parte de los trabajadores:

El Comité de Empresa formado por los siguientes señores:

Don Francisco Silva Gallego

Don Francisco Caro Tornavacas

Don José Manuel Corchado Romero

Doña María Luisa Rodríguez Salgado

Don José Pedro Corchado Romero.

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

1. Interpretación del Convenio.

2. Valoración, en su caso, de puestos de trabajo.

3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de la preceptiva conciliación ante la UMAC y Organismo competente.

ARTICULO 10.—Organización del trabajo: La organización práctica del trabajo, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa que responderá de su uso ante la autoridad laboral. Dentro de la Sección de Redacción, esta facultad de organización será privativa del Director de acuerdo con la Ley de Prensa y el Estatuto de la Profesión Periodística. No obstante, los sistemas de racionalización, mecanización o división del trabajo que se adopten no podrá nunca perjudicar la formación profesional a que el personal tiene derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria, y tampoco ha de olvidarse que la eficacia y rendimiento del personal y, en definitiva, la prosperidad de la Empresa dependen no sólo de la satisfacción que nace de la retribución justa, sino de

que las relaciones todas de trabajo estén asentadas en la justicia y el bien común.

ARTICULO II.—Ascensos: Todo el personal de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir vacantes existentes en las categorías superiores a la que ostentase en el momento de producirse la misma.

La enumeración y preferencia de los méritos para los ascensos de todas clases se determinará en el Reglamento de Régimen Interior. En cualquier caso, en igualdad de condiciones, será mérito preferente la antigüedad.

Cuando se exijan pruebas de aptitud, serán, preferentemente de carácter práctico, sin que exijan esfuerzos de memoria, refiriéndose principalmente a las funciones de trabajos propios de la plaza que deba proveerse, teniendo en cuenta, además, lo dispuesto en la presente Sección.

GRUPO PRIMERO.—Técnicos: Los ascensos de todo el personal de este grupo se harán libremente por la empresa entre quienes posean los títulos correspondientes, o en el caso de técnicos no titulados, entre los que tengan los conocimientos exigidos a los mismos.

GRUPO SEGUNDO.—Personal de Redacción: Los grupos de Redactor-jefe y Jefe de Sección serán considerados estrictamente profesionales, y serán de libre designación de la Empresa, en terna propuesta por el Director de la publicación, constituida preferentemente por el personal de plantilla de la propia Empresa y oído en el Comité de Empresa de la misma.

GRUPO TERCERO.—Personal Administrativo: Los Jefes de Sección serán considerados cargos de gran responsabilidad y, por tanto, de libre designación de la Empresa, oído el Comité de Empresa. En la que tengan Administrador o Gerente, se cubrirán por pruebas de aptitud entre Jefes de Negociado y Oficiales Administrativos de primera clase. A la categoría de Jefe de Negociado se ascenderá mediante prueba de aptitud entre los oficiales de segunda, teniendo preferencia, en igualdad de condiciones, los trabajadores de mayor antigüedad.

A la categoría de Oficial segundo ascenderán automáticamente los Auxiliares Administrativos al cumplir los tres años en la categoría de Auxiliar.

Los aspirantes que cumplan 18 años pasarán automáticamente a Auxiliares.

A falta de personal apto en la Sección, podrán ser cubiertas las vacantes de las categorías consignadas en los párrafos anteriores de este artículo con personal de la Empresa que reúna las condi-

ciones que se fijen en el Reglamento de Régimen Interior, de acuerdo con lo preceptuado en el presente convenio.

GRUPO CUARTO.—Subalternos: Los Cobradores y Encargados de Almacén serán de libre designación de la Empresa entre todo el personal.

El Conserje será nombrado libremente por la Empresa entre el personal subalterno, oído el Comité de Empresa. Las plazas de Portero y Ordenanzas se proveerán dentro de la Empresa entre sus trabajadores que hayan sufrido accidente o alguna incapacidad, como asimismo entre quienes no puedan desempeñar otro oficio o empleo de rendimiento normal a causa de defecto físico, enfermedad o edad avanzada.

El restante personal de este grupo será de libre elección entre el personal de la Empresa que lo solicite, y de no existir licitante, entre personal ajeno a la misma.

GRUPO QUINTO.—Operarios: Los Regentes o Jefes de Taller y Jefes de Venta o Capataces se considerarán cargos de confianza, y, por tanto, serán de libre designación por la Empresa.

A la categoría de Jefes de Sección se ascenderá mediante pruebas de aptitud entre los Oficiales de Primera, teniendo preferencia, en igualdad de puntuación, los trabajadores de mayor antigüedad en la Empresa, dentro de la categoría.

A Jefe de Equipo se ascenderá a través de un examen entre Oficiales de Primera. En las secciones en que todo el personal sea no cualificado, el Jefe de Equipo será equiparado, a efectos retributivos, a la categoría inmediatamente superior a la que ostenten los componentes del equipo.

A la categoría de Oficial de Primera se ascenderá mediante prueba de aptitud entre Oficiales de Segunda, teniendo preferencia en igualdad de puntuación, el trabajador de mayor antigüedad en la categoría dentro de la Empresa.

A la categoría de Oficial de Segunda se ascenderá mediante prueba de aptitud entre Oficiales de Tercera, teniendo preferencia en igualdad de puntuación, el trabajador de mayor antigüedad en la categoría dentro de la Empresa.

Los aprendices serán de libre contratación de la Empresa, y una vez realizado el aprendizaje ascenderán a Oficiales de Tercera.

El Tribunal examinador estará formado por dos representantes de la Empresa y un trabajador de la plantilla de la misma, designados por el Comité de Empresa.

ARTICULO 12.—Antigüedad: A partir del día 1 de enero de 1995, este Plus de Antigüedad desaparece como concepto salarial, y por lo tanto,

se establece un Plus Consolidado de Antigüedad en la misma cuantía que en la actualidad vinieran percibiendo individualmente por dicho concepto, incrementado con el IPC real de 1995.

Los que vinieran devengando antigüedad para un nuevo trienio se le prorrateará el tiempo hasta el 31-XII-1994, a razón de 0,194% por mes y la cantidad resultante se sumará al Plus Consolidado.

Este Plus Consolidado, que tiene carácter exclusivamente personal, se revisará anualmente en la misma proporción que suban los salarios del presente convenio. Este concepto salarial sólo lo percibirán los empleados que formasen parte de la plantilla el 31 de diciembre de 1994, no percibiéndolo los empleados que ingresasen en la misma a partir del 1 de enero de 1995.

Se acuerda respetar lo establecido en el párrafo 3 del artículo 25 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 13.—Licencias y permisos: Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

—El permiso por matrimonio del trabajador, será de 20 días retribuidos que podrán ser acumulados a las vacaciones anuales en su totalidad o en parte, siempre que sea posible de acuerdo con el plan de vacaciones de la Empresa. La acumulación de este permiso surtirá plenos efectos si el trabajador contrajera matrimonio fuera del periodo de vacaciones anuales, previsto en el artículo 63 de la vigente Ordenanza Laboral.

—Hasta cinco días en caso de fallecimiento o enfermedad de cónyuge o persona con la que conviva maritalmente, hijos y padre y alumbramiento de la esposa o persona con la que conviva maritalmente y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (Art. 37. p.3. E.T.).

—Un día para boda, bautizo y primera comunión de cualquier pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad cuando no fuera necesaria sustitución. (Si el trabajador tuviera que ser sustituido, el Permiso será sin remuneración).

—Hasta cinco días al año por asuntos propios y debidamente justificados que no podrán ser utilizados globalmente sino aquellos que sean estrictamente necesarios.

—Por traslado de domicilio se tendrá derecho a dos días de permiso.

—Cuando el motivo del permiso sea la asistencia a exámenes o concurrir a un deber de carácter público o sindical, la duración de aquél será por el tiempo estrictamente necesario para su cumplimiento, debiendo justificarse.

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

La Empresa podrá conceder al personal de plantilla que cuente como mínimo con una antigüedad de dos años a su servicio, un permiso no retribuido de hasta dos meses cada tres años, siempre que sea factible, de acuerdo con las necesidades de la Empresa.

En los permisos por maternidad se estará a lo que dicte la legislación laboral vigente.

ARTICULO 14.—Jubilación: La edad de jubilación obligatoria de los trabajadores afectados por el presente convenio se fija en los 65 años para todos aquellos trabajadores que reunieran además de la edad, los requisitos exigidos con carácter general en el número 1 del artículo 94 y en el apartado a) del artículo 154 de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido, aprobado por D. 2065/1974 de 30 de mayo.

ARTICULO 15.—Seguro Colectivo de vida: La Empresa concertará, con el pago de las correspondientes primas a su cargo un seguro colectivo de vida de 5.000.000 de pesetas de capital asegurado, para proteger a las familias de los trabajadores que, poseyendo una antigüedad superior a seis meses en la empresa, fallezcan, siempre que los trabajadores no estén incurso en las limitaciones o exclusiones establecidas por las Compañías de Seguros. Igualmente protegerá a sus trabajadores en referido seguro con anticipación del capital de la misma cuantía cuando sean declarados en situación de invalidez total o permanente ya sea por accidente o por enfermedad incurable. Todos los trámites serán por cuenta de la empresa y se hará entrega de las pólizas a los trabajadores.

ARTICULO 16.—Ayudas de estudios: Los trabajadores que tuvieran hijos estudiando percibirán una ayuda económica anual por cada hijo en la cuantía que se fije por la Comisión Mixta Paritaria de interpretación del Convenio, en función de repartir la cantidad máxima de 535.000 pesetas para 1995. Dicha cantidad se incrementará con el IPC que resulte anualmente según el Art. 7. del presente Convenio.

Las citadas ayudas se abonarán al principio de cada curso previa presentación del documento acreditativo expedido por el Centro donde se cursen los estudios.

ARTICULO 17.—Dietas y viajes: Cuando por necesidad del servicio, el personal se traslade a efectuar trabajos fuera del lugar de su residencia habitual y que le ocasionen gastos de manutención y alojamiento, se abonarán por la Empresa, previa justificación de los mismos.

En los desplazamientos que el trabajador realice, si decide utilizar su propio vehículo, se establece un complemento de 30 pesetas/kilómetro.

Al personal de la empresa que para el desempeño de su cometido necesite utilizar vehículo, dentro de la ciudad, se lo facilitará la empresa mediante autorización firmada por el responsable correspondiente.

ARTICULO 18.—Gastos de representación: Se establecerán gastos de representación para aquellos trabajadores que, por necesidades en el desempeño de su función, se ven obligados a realizar gastos extraordinarios, provocados por ese mismo cumplimiento laboral, encargado por la Empresa.

ARTICULO 19.—Enfermedad: En caso de incapacidad laboral transitoria, la Empresa abonará al trabajador la diferencia entre las prestaciones económicas que le abone la Seguridad Social y el salario de cotización, obligándose el resto de los trabajadores, dentro de sus posibilidades, a suplir las tareas que tuviese encomendadas, en los trabajos que le sean propios, en el periodo de su enfermedad.

Igual procedimiento se aplicará en los supuestos de incapacidad por accidente de trabajo o enfermedad profesional, baja por maternidad y operación quirúrgica o, cuando por prescripción facultativa, el trabajador permanezca hospitalizado.

ARTICULO 20.—Complementos periódicos de vencimiento superior al mes y participación en beneficios: La empresa abonará a todos sus trabajadores dos pagas extraordinarias: Una en el mes de julio y otra en diciembre consistentes en una mensualidad de sueldo o salario cada una.

A efectos de determinación del salario se entenderá como tal el base incrementado con el Plus Consolidado de Antigüedad.

A partir de 1995 los conceptos para el cálculo de la paga de Beneficios serán: Salario base, Plus Consolidado de Antigüedad, Plus de Libre Disposición, Plus de Nocturnidad, Plus del Art. 48, Pluses de Domingos y Pagas extraordinarias de julio y diciembre.

Para respetar los derechos adquiridos, las pagas extraordinarias se prorratearán en doce mensualidades, regularizándose a final de año en caso de diferencias de algún concepto durante el mismo. No obstante, a aquellos trabajadores que lo soliciten a la empresa, se les abonará las dos pagas completas, una en julio y otra en diciembre.

El 8 por ciento de beneficios se abonará en una sola paga el día 15 de junio, teniendo en cuenta si se modifica el salario en función de algún concepto.

ARTICULO 21.—Uniformes y ropas de trabajo: Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 66 de la vigente Ordenanza, la Empresa dotará de un uniforme de trabajo, semestralmente, a todo el personal que por sus condiciones de trabajo lo requiera.

ARTICULO 22.—Jornada: La jornada será de 35 horas semanales y tendrá carácter continuado de seis horas, excepto el sábado que será de cinco.

En los que tengan turnos rotatorios la jornada cuando le toque trabajar será de seis horas.

DOMINGOS Y FESTIVOS: Cuando algún trabajador de cualquier sección deba trabajar en domingo, fuera de su turno habitual, se le pagará un día con el 190%. Si es festivo se le pagará un día con el 200% o en ambos casos disfrutará dos días de descanso, a elección del trabajador.

Beneficio de Salida: Dada la especial característica de las labores de cierre, los trabajadores que actúan en las diferentes secciones en la terminación del periódico, una vez terminadas sus labores, darán por terminada su jornada como si hubieran cubierto el horario reglamentario, sin que la empresa pueda reclamarles ese tiempo. En compensación, cuando, circunstancialmente, salgan después de su horario, tampoco reclamarán horas extras. Todo ello dentro de unos límites normales de equidad.

TALLERES: Secciones de Fotocomposición. Montaje, Fotomecánica y Rotativa: se establecen turnos rotatorios semanales en los que una semana se descansará un día a mediados de semana y la semana siguiente se descansarán tres días consecutivos incluyendo sábado y domingo. En la sección de Manipulado se rotará de forma que se descanse, a ser posible, igual que la sección de Rotativa. En la sección de Rotativa, se tendrá en cuenta los 20 minutos del bocadillo, ya que no se para por necesidades del servicio.

Estos turnos rotatorios quedarán suspendidos en los meses de julio, agosto y septiembre, en caso de que no se puedan llevar a efecto o por fuerza de causa mayor.

Cuando se interrumpa el descanso de estos turnos rotativos por cualquier causa, si ha de trabajar en sábado se abonará un día con el 150%; si es en domingo, con el 190%. Si es festivo, con el 200%; en cualquier otro día laboral, con el 125% todos ellos de su salario real. La interrupción de estos descansos se hará siempre por fuerza de causa mayor y de forma rotatoria.

Festivos: Si el día festivo concurre en cualquier día de trabajo se pagarán dos días de salario real o se descansarán dos días. Si concurre en día de su descanso semanal, se pagará un día más de salario real o se descansará un día más.

Los días festivos trabajados se disfrutarán, en su caso, entre los meses de octubre a junio, bien de forma continuada o alterna de común acuerdo con la Empresa. En estos casos, se podrán disfrutar acumulados a los descansos semanales, respetando siempre los descansos semanales de los demás compañeros.

REDACCION: Tendrán treinta y seis horas ininterrumpidas de descanso semanal con turnos rotatorios establecidos por el director.

Dada la especial singularidad del trabajo de redacción el personal que realice un exceso de trabajo disfrutará un Plus de Puesto de Trabajo de carácter mensual, cuyo importe queda reflejado en las Tablas Salariales anexas.

Los redactores sometidos a turno rotatorio, por lo que se comprometen a cubrir todos los días de la semana incluido el domingo se les abonará por cada domingo trabajado un Plus Domingo, cuyo importe queda reflejado en las Tablas Salariales anexas y descansará en el ciclo de dos semanas (14 días) tres días consecutivos, dos de los cuales serán sábado y domingo.

Sin perjuicio del párrafo anterior, en aquellas Secciones, dentro de Redacción, en los que el número de redactores sea suficiente para poder prescindir de alguno de ellos los domingos, se hará de forma rotatoria. En estos casos no se podrá contratar a nadie para que sustituyan a los que descansen.

FESTIVOS: Si el día festivo concurre en cualquier día de trabajo se pagarán dos días de salario real o se descansarán dos días. Si concurre en día de su descanso semanal, se pagará un día más salario real o se descansará un día más.

Los días festivos trabajados se disfrutarán, en su caso, entre los meses de octubre a junio, bien de forma continuada o alterna de común acuerdo con la Empresa. En estos casos, se podrán disfrutar acumulados a los descansos semanales, respetando siempre los descansos semanales de los demás compañeros.

Régimen de libre disposición. A iniciativa de la Empresa, podrá convenirse entre la Empresa, y uno o más redactores o de otros grupos profesionales la permanente disposición a la empresa en circunstancias especiales y para trabajos concretos y específicos. No supone la realización permanente de una jornada superior a la normal, si bien las horas trabajadas fuera de aquella no darán derecho a la percepción de horas extraordinarias, Plus de Nocturnidad, ni ningún otro complemento. La cuantía se establece en las tablas salariales anexas.

Plus del Artículo 48: Los periodistas titulados percibirán una asignación mensual de 7.650 pesetas, denominado Plus del Artículo 48, de acuerdo con el artículo 53 de la Ordenanza Laboral de Prensa aprobada en el B.O.E. de 24-1-1977.

Garantía Procesal: Los gastos y costas de enjuiciamiento serán a cargo de la empresa, en los casos en que la detención o procesamiento se produzca como consecuencia de los trabajos periodísticos encomendados por la empresa, y autorizada su publicación por la misma, ésta facilitará los servicios jurídicos.

Igualmente las indemnizaciones a cuyo pago puedan ser condenados los trabajadores de la empresa, como consecuencia de trabajos periodísticos encargados y/o publicados, serán satisfechos por la empresa.

Esta cláusula quedará anulada en caso de que el trabajador afectado, no compareciere a alguna citación judicial sin causa justificada o no colaborara con el servicio jurídico encargado de su defensa.

ADMINISTRACION: Los horarios de la jornada de trabajo de todo el personal de Administración se podrá establecer de lunes a viernes de 8.00 a 20.30 horas. Sábados, de 9.00 a 14.00 horas, recogidas las especificaciones puntuales en documento interno, de cada sección, siempre que dichos horarios se establezcan en jornada continuada.

ARTICULO 23.—Movilidad en el horario: Todo el personal afectado por el presente Convenio se compromete, a fin de garantizar la realización del trabajo, a un posible cambio en su horario de entrada avisando con una semana de anticipación y por una sola vez, debiendo la Empresa establecer el correspondiente Caledario laboral con notificación expresa de los horarios de entrada y salida de cada sección a primeros de año.

ARTICULO 24.—Nocturnidad: Para los trabajadores cuya jornada laboral se encuentre comprendida entre las 22 y las 6 horas del día siguiente, se establece la percepción de un Plus de Nocturnidad cuya cuantía mensual se indica en las tablas salariales. Si la jornada laboral coincide con tres o más horas con el horario antes indicado se percibirá el Plus de Nocturnidad íntegro y si la jornada nocturna es inferior a tres horas, el importe mencionado se percibirá proporcionalmente al tiempo de jornada que coincida con el horario nocturno.

Los trabajadores que tienen alguna o todas las horas en turnos habituales de nocturnidad se les abonará dicho plus en sus periodos vacacionales.

Para los trabajadores que el 31 de diciembre de 1994 percibían Plus de Nocturnidad, se tomará como base de cálculo la cuantía que percibían por este concepto con el incremento establecido en el artículo 7.

ARTICULO 25.—Horas extraordinarias: Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada ordinaria se abonará con un incremento no inferior al 75 por ciento.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior de dos al día; quince al mes; ochenta al año, salvo casos excepcionales en que será oído el Comité de Empresa. Dichas horas se harán de forma rotatoria y serán controladas por dicho Comité de Empresa.

ARTICULO 26.—Plus de Toxicidad e Insalubridad: En el caso de que el Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo, previos los oportunos reconocimientos, encuentre pruebas de que existe peligro de intoxicación por índices superiores a los establecidos por el mismo, y hasta que se subsanen las deficiencias para su eliminación, se percibirá un Plus de Toxicidad en la cuantía del 20 por ciento sobre el salario base en favor de los trabajadores afectados.

ARTICULO 27.—Higiene y Seguridad en el Trabajo: La Empresa regulará la forma y el tiempo preciso para que todos los trabajadores pasen una vez al año el circuito médico en el Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

La Empresa dispondrá de los medios materiales y elementos técnicos precisos de seguridad regulados por la legislación vigente en la materia y, en su caso, todos aquellos recomendados por los Gabinetes de Higiene y Seguridad en el Trabajo a nivel provincial y nacional.

ARTICULO 28.—Vacaciones y festivos: Las vacaciones anuales tendrán una duración de 30 días naturales para todo el personal, no pudiendo comenzarse ni terminarse en domingo. Cuando las vacaciones se disfruten en periodos alternos se contarán en todo caso cuatro Domingos.

Los turnos se harán con carácter rotatorio entre todo el personal de cada sección y se disfrutarán en los meses de julio, agosto y septiembre.

Los días festivos trabajados se disfrutarán, en su caso, entre los meses de octubre a junio, bien de forma continuada o alterna de común acuerdo con la Empresa. En estos casos, se podrán disfrutar acumulados a los descansos semanales, respetando siempre los descansos semanales de los demás compañeros.

Los días en los que no se publicará «EXTREMADURA» serán: 1 de enero, Sábado Santo y 25 de diciembre.

ARTICULO 29.—Premios a la fidelidad: Todo trabajador afectado por el presente Convenio tendrá derecho a un ejemplar del periódico diario, que recibirá en su propio domicilio, como asimismo a los trabajadores de la Empresa que hayan alcanzado la edad de jubilación, o jubilación anticipada, mientras vivan.

Con arreglo al artículo 82, apartado e) de la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa, aprobada por O. M. de 9 de diciembre de 1976 (rectificada) y publicada en el B.O.E. de 24 de enero de 1977, los trabajadores que lleven veinte años de permanencia continuada en la Empresa, percibirán un premio de una mensualidad de salario real: otra igual a los treinta: otra de la misma cuantía a los cuarenta y otra en el momento de la jubilación.

ARTICULO 30.—Reestructuración de plantillas: Por asimilación con el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 64, párrafo 1.3; apartado a) en el caso de reestructuración o disminución de plantillas se efectuará con el informe previo del Comité de Empresa.

Si la reestructuración se efectuara por introducción de innovación o reconversión técnica de la Empresa ocupará en primer lugar a aquellos trabajadores de plantilla que reúnan las condiciones y aptitudes necesarias demostradas para desempeñar la función nueva que se origina.

Para ocupar cualquier puesto vacante o de nueva creación, se tendrá en cuenta preferentemente a los trabajadores de la Empresa con aptitud suficiente para cubrirlo.

ARTICULO 31.—Plurifuncionalidad: En relación con el artículo 7, del capítulo III de la vigente Ordenanza Laboral de Prensa de 24-1-77, y con el fin de intentar mantener todos los puestos de trabajo existentes en la actualidad tanto fijos como contratados, todo el personal regido por el presente convenio se comprometen a realizar cuantos trabajos sean necesarios indistintamente ya sean de Prensa como de Artes Gráficas, de su especialidad o de otra sin menoscabo de su dignidad y dentro de su jornada de trabajo. Por necesidades de organización del trabajo la empresa podrá trasladar a un trabajador de una sección a otra siempre que sea de categoría superior en cuyo caso dicho trabajador se someterá a las normas que rijan en dicha sección.

ARTICULO 33.—Todo cuanto no se halle especificado en el presente Convenio, se seguirá rigiendo por la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa, aprobada por O.M. de 9 de diciembre de 1976 (rectificada) y publicada en el B.O.E. de 24 de enero de 1977, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

DISPOSICIONES ADICIONALES



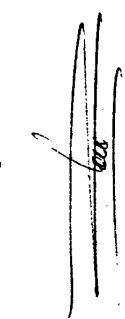


PRIMERA.—A partir del día de la firma de este Convenio y hasta la fecha de su vencimiento, es decir, hasta el 31 de diciembre de 1997, la empresa se compromete a mantener una plantilla estable de 64 puestos de trabajo.

SEGUNDA.—A partir del día de la firma de este Convenio y hasta la fecha, es decir, hasta el 31 de diciembre de 1997, la empresa se compromete a que los empleados que el día 1 de junio de 1995 se encuentren contratados mediante Contrato Temporal como Medida de Fomento del Empleo, pasarán a la condición de fijos en el momento en que hayan transcurridos tres años desde su contratación. Lógicamente, este supuesto se llevará a término siempre y cuando el trabajo desempeñado y la adaptación a la empresa sea satisfactorio para sus superiores.

TABLAS SALARIALES 1995

CATEGORIAS	CONCEPTOS FIJOS		CONCEPTOS VARIABLES			
	Salario Base	Libre Disposición	Plus Puesto de Trabajo	Plus Domingos	Nocturnidad Completa	
TECNICOS						
Técnico Titulado de Grado Superior	177.433	51.012	-	9.231	36.437	
Técnico Titulado de Grado Medio	152.005	42.112	-	7.620	30.080	
Técnico no titulado	148.109	40.749	-	7.374	29.106	
REDACCION						
Subdirector	177.433	51.012	51.012	9.231	36.437	
Redactor Jefe	169.938	48.389	48.389	8.756	34.564	
Redactor Jefe de Sección	163.899	46.275	46.275	8.374	33.054	
Redactor	156.109	43.549	43.549	7.880	31.106	
Ayudantes Preferentes	147.018	40.367	40.367	7.304	28.833	
Ayudantes	142.937	38.939	38.939	7.046	27.813	
ADMINISTRACION						
Jefe de Sección	156.109	43.549	-	7.880	31.106	
Jefe de Negociado	151.471	41.926	-	7.587	29.947	
Oficial de Primera	147.018	40.367	-	7.304	28.833	
Oficial de Segunda	142.937	38.939	-	7.046	27.813	
Auxiliar	139.228	37.641	-	6.811	26.886	
SERVICIOS AUXILIARES						
Agente de Ventas	137.374	36.992	-	6.694	26.423	

BENEFICIOS: El 8 por ciento se abonará en una sola paga tal como establece el artículo 20 del presente convenio.

TABLAS SALARIALES 1995

CATEGORIAS	CONCEPTOS FIJOS		CONCEPTOS VARIABLES			
	Salario Base	Libre Disposición	Plus Puesto de Trabajo	Plus Domingos	Nocturnidad Completa	
OFICIOS PROPIOS						
Jefe de Taller (Regente)	157.984	44.205	-	7.999	31.575	
Jefe de Sección	153.693	42.703	-	7.727	30.502	
Jefe de Equipo	148.217	40.787	-	7.380	29.133	
Corrector	149.143	41.111	-	7.439	29.365	
PREIMPRESION E IMPRESION						
Oficial Primero Preferente	147.588	40.566	-	7.341	28.976	
Oficial Primero	145.886	39.971	-	7.233	28.551	
Oficial Segundo	142.595	38.819	-	7.024	27.728	
Oficial Tercero	140.374	38.042	-	6.884	27.173	
MANIPULADO						
Oficial Primero	142.595	38.819	-	7.024	27.728	
Oficial Segundo	140.634	38.133	-	6.900	27.238	
Oficial Tercero	139.820	37.848	-	6.849	27.034	
Embachadores mayores de 18 años	138.451	37.369	-	6.762	26.692	
APRENDIZAJE						
Aprendiz de tercer año	135.270	36.255	-	6.560	25.897	
Aprendiz de segundo año	132.459	35.271	-	6.382	25.194	
Aprendiz de primer año	128.538	33.899	-	6.134	24.214	
Troncos	138.451	37.369	-	6.762	26.692	

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

JORNADA DE TRABAJO

Semanal: Número de horas: 35 (TREINTA Y CINCO)

Anual: Número de horas: 1.590 (MIL QUINIENTAS NOVENTA)

JORNADA AÑO ANTERIOR

Semanal: Número de horas: 35 (TREINTA Y CINCO)

Anual: Número de horas: 1.590 (MIL QUINIENTAS NOVENTA)

RESOLUCION de 8 de julio de 1995, de la Secretaría General Técnica, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del convenio Colectivo de Trabajo del «Ayuntamiento de Guareña (Personal Laboral)».

VISTO: El texto del Convenio Colectivo de trabajo del AYUNTAMIENTO DE GUAREÑA (Personal Laboral), de ámbito local, de Empresa, suscrito el día 26 de abril de 1995 por la corporación municipal en representación de la Empresa, de una parte, y por el Delegado de Personal en representación de los trabajadores de otra, 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 (BOE de 29-3-95); el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (BOE de 6-6-81), Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (Ejecución de la legislación laboral) (BOE del 17 de mayo) y Decreto del Presidente 14/1995, de 2 de mayo por el que se asignan a la Consejería de Presidencia y Trabajo funciones y servicios en materia de ejecución de la legislación Laboral (DOE 9-5-95), esta Secretaría General Técnica de la Consejería de Presidencia y Trabajo,

A C U E R D A :

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Secretaría General Técnica, con el número 7/95, código informático 0600880.

Segundo.—Disponer la publicación en el «Diario Oficial de Extrema-

dura» y en el «Boletín Oficial de la Provincia» del texto del Convenio, que figura como Anexo de esta Resolución.

Mérida, 8 de julio de 1995.

El Secretario General Técnico,
JESUS HERNANDEZ ROJAS

CONVENIO POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES ENTRE EL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GUAREÑA Y LA CORPORACION MUNICIPAL

AÑOS 1995 / 1997

CAPITULO I. —DISPOSICIONES GENERALES**ARTICULO 1.º.—OBJETO**

El presente Convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones entre el Excmo. Ayuntamiento de Guareña y el personal laboral a su servicio.

ARTICULO 2.º.—AMBITO PERSONAL

1.—Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación:

a) A todo el personal contratado en régimen de derecho laboral de este Ayuntamiento a excepción de los trabajadores contratados por la propia entidad en el seno de aquellos acuerdos que ésta suscriba con el INEM u otros Organismos.

b) A los pensionistas o jubilados, que hayan ejercido como trabajadores laborales fijos de esta Corporación, en que lo expresamente se manifieste.

2.—Siempre que en este Convenio se hace referencia al personal laboral debe entenderse hecha a los especificados en el apartado 1 de este artículo, salvo que se disponga en el texto lo contrario.

3.—Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Convenio, serán de aplicación al personal laboral municipal en lo que les sea más favorable.

ARTICULO 3.º.—AMBITO TEMPORAL

1.—Este Convenio surtirá efectos desde el día 1 de enero de 1995 hasta el día 31 de diciembre de 1997.

2.—Si llegado el 31 de diciembre de 1997 no estuviera aprobado un nuevo convenio que lo sustituyera, este se entenderá automáticamente prorrogado, en su parte normativa.