

Nivel: 14  
F.P.: C.C.  
Grupo: CD

Perfil: Apoyo...

Sevilla, 10 de mayo de 1989.— El Rector, Javier Pérez Royo.

### 3. Otras disposiciones

#### CONSEJERIA DE GOBERNACION

*ORDEN de 8 de mayo de 1989, por la que se presta conformidad a la enajenación, mediante subasta pública de una vivienda de los bienes de propios del ayuntamiento de Vejer de la Frontera (Cádiz).*

En el expediente instruido al efecto por dicho Ayuntamiento se ha dado cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 79.1 y 80 del Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril, artículos 109.1 y 80 del Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril, artículos 109.1, 112.1, 113, 114, 118 y 119 del Reglamento de Bienes de las Entidades Locales, Ley 7/1985, de 2 de abril, Ley 6/1983, de 21 de julio, Circular de 14 de septiembre de 1951, y demás preceptos de general aplicación.

El Decreto 2/1979, de 30 de julio, en relación con el artículo 13.3 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, aprobado por Ley Orgánica 6/1981, de 21 de julio, confiere a esta Consejería competencias en materia de disposición de bienes de propios de las Corporaciones Locales.

En su virtud, al amparo de la legislación anteriormente invocada y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44.4 de la Ley 6/1983, del Gobierno y la Administración de la Comunidad Autónoma he tenido a bien disponer lo siguiente.

Prestar conformidad a la enajenación mediante subasta pública, de una vivienda, de los bienes de propios del Excmo. Ayuntamiento de Vejer de la Frontera (Cádiz), a fin de dar cumplimiento al acuerdo adoptado por la Comisión de Gobierno Municipal en sesión celebrada el día 14 de octubre de 1988, y cuya descripción es la siguiente:

Vivienda situada en la planta baja/derecha de la casa nº 9 de la Calle Juan XXIII, piso número treinta y seis de Vejer de la Frontera. Consta de Hall o vestíbulo, estar-comedor, tres dormitorios, cocina y aseo, teniendo una superficie construida de 80 m<sup>2</sup>. Linda: derecha entrando, con la vivienda número treinta y siete; izquierda, con escalera de servicio; fondo con el patio; y frente con la Calle Juan XXIII. Su valoración es de 1.015.020 ptas.

Sevilla, 8 de mayo de 1989

MANUEL GRACIA NAVARRO  
Consejero de Gobernación

*ORDEN de 12 de mayo de 1989, por la que se presta conformidad, a la cesión gratuita de un solar, propiedad del Ayuntamiento de Huesa (Jaén), a la Comunidad Autónoma Andaluza—Dirección General de Patrimonio para la construcción de un consultorio.*

En el expediente instruido al efecto por dicho ayuntamiento se ha dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 79.2 del Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril, artículos 109.2 110.1 y 111 del Reglamento de Bienes de las Entidades Locales, Ley 7/1985, de 2 de abril, Ley 6/1983, de 21 de julio, Circular de 14 de septiembre de 1951, y demás preceptos de general aplicación.

El Decreto 2/1979, de 30 de julio, en relación con el artículo 13.3 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, aprobado por Ley Orgánica 6/1981, de 30 de diciembre, confiere a esta Consejería competencias en materia de disposición de bienes de propios de las Corporaciones Locales.

En su virtud, al amparo de la legislación invocada, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44.4 de la Ley 6/1983, del Gobierno y la Administración de la Comunidad Autónoma, he tenido a bien disponer lo siguiente:

Prestar conformidad a la cesión gratuita de un solar, propiedad del Ilmo. Ayuntamiento de Huesa (Jaén) a fin de dar cumplimiento al acuerdo adoptado por el Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el día 15 de julio de 1988, cuya descripción es la siguiente:

Solar de 240,56 m<sup>2</sup>, sito en c/ Horno que linda por el frente, con c/ Horno; por el fondo, derecha e izquierda con terrenos municipi-

pales.

Sevilla, 12 de mayo de 1989

MANUEL GRACIA NAVARRO  
Consejero de Gobernación

*ORDEN de 12 de mayo de 1989, por la que se presta conformidad a la permuta de unos terrenos, de los bienes de propios del Ayuntamiento de Arriate (Málaga), por otros propiedad de don Melchor Conde Cabrera.*

En el expediente instruido al efecto por dicho Ayuntamiento se ha dado cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 79.1 y 80 del Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril, artículos 109.1, 112.2, 113, 114, 118 y 119 del Reglamento de Bienes de las Entidades Locales, de 13 de junio de 1986, Ley 7/1985, de 2 de abril, Ley 6/1983, de 21 de julio, Circular de 14 de septiembre de 1951 y demás preceptos de general aplicación.

El Decreto 2/1979, de 30 de julio, en relación con el artículo 13.3 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, aprobado por Ley Orgánica 6/1981, de 30 de diciembre confiere a esta Consejería competencias en materia de disposición de bienes de propios de las Corporaciones Locales.

En su virtud, al amparo de la legislación anteriormente reseñada y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44.4 de la Ley 6/1983, del Gobierno y la Administración de la Comunidad Autónoma, he tenido a bien disponer lo siguiente:

Prestar conformidad a la permuta de unos terrenos, de los bienes de propios del Ilmo. Ayuntamiento de Arriate (Málaga), a fin de dar cumplimiento al acuerdo adoptado por el Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el día 3 de marzo de 1989, y cuya descripción es la siguiente:

#### PROPIEDAD MUNICIPAL

Seis parcelas de la Urbanización «El Membrillar» con los números 33, 34, 51, 52, 59, 60, que suman un total de 1.136 m<sup>2</sup> y diez parcelas de la Urbanización «La Estaca» con una superficie total de 1.500 m<sup>2</sup>.

La valoración total es de 15.088.000 ptas.

#### PROPIEDAD PARTICULAR

Solar sito en el partido de las Colmenillas o Erillas, que constituye la zona deportiva del sector UA-2 Arriate, con una superficie de 5.033 m<sup>2</sup> y que linda: Norte, con finca de D. Juan Ayala Cabrera, camino de acceso a la finca de D. Vicente Conde Rueda y la propia finca de D. Vicente Conde Rueda; Sur, calle Letra A, Solares del sector UA-2 y finca de D. Rafael Rosado Ramírez y Oeste, finca de D. Vicente Conde Rueda, calle letra B Solares del sector UA-2 y finca de D. Rafael Rosado Ramírez.

Dentro del perímetro de la descrita finca se encuentran unas instalaciones deportivas de Piscinas, Pista de Tenis, pozo perforado con 100 metros de profundidad dotado de motor, con capacidad de abastecimiento de 6,1 litros/segundo y parte de terreno ajardinado. Su valoración es de 22.000.000 ptas.

Como consecuencia de la diferente valoración asignada a los bienes objeto de permuta, el Ilmo. Ayuntamiento de Arriate deberá abonar al Sr. Conde Cabrera la cantidad de 6.912.000 ptas.

Sevilla, 12 de mayo de 1989

MANUEL GRACIA NAVARRO  
Consejero de Gobernación

#### CONSEJERIA DE FOMENTO Y TRABAJO

*ACUERDO de 5 de mayo de 1989, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por el que se ordena la*

inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito interprovincial, de la empresa Corporación de Medios, S.A. Periódico Ideal.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de «Corporación de Medios, S.A. Periódico Ideal», recibida en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, en fecha 24 de abril de 1989, suscrito por la representación de la Empresa y los trabajadores con fecha 16 de marzo de 1989, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

#### ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de ámbito Interprovincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar del mismo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 5 de mayo de 1989.- El Delegado General, Ramón Marrero Gómez.

#### CONVENIO COLECTIVO AÑO 1989. ACTA NUMERO 1

En Peligros (Granada), a las diez horas del día dieciséis de enero de mil novecientos ochenta y nueve, se reúnen las personas reseñadas abajo para el acto de constitución de la comisión negociadora del Convenio Colectivo de Corporación de Medios, S.A. Periódico Ideal.

Se manifiesta por las dos partes los nombres que respectivamente habrán de representarlas. Son aceptados y reconocidos mutuamente, quedando constituidas las representaciones por las siguientes personas:

Por la representación económica:

- D. Angel Pérez y Pérez.
- D. Juan Jesús Martínez Miranda.

Por la representación social:

- D. Antonio López Navarro.
- D. Francisco Fernández Bonal.
- D. Francisco Rodríguez Rodríguez.
- D. Fernando Velasco Sanz.
- D. José Antonio Amate Rodríguez.
- D. Raúl Jorge González Escobar.
- D. José Luis Díaz Bueno.
- D. Jorge Romero Sánchez.
- D. Miguel Sangüesa Alba.

Representación empresarial:

- D. Angel Pérez y Pérez.
- D. Melchor Saiz-Pardo Rubio.
- D. Juan Jesús Martínez Miranda.
- D. Esteban de las Heras Balbás.
- D. Rafael González Calabuig.
- D. José Antonio Henares González.

Representación social:

El Comité de Empresa en pleno, compuesta por los siguientes trabajadores:

- D. Antonio López Navarro.
- D. Francisco Fernández Bonal.
- D. Francisco Rodríguez Rodríguez.
- D. Fernando Velasco Sanz.
- D. José Antonio Amate Rodríguez.
- D. Raúl Jorge González Escobar.
- D. José Luis Díaz Bueno.
- D. Jorge Romera Sánchez.
- D. Miguel Sangüesa Alba.

Se acuerda que la primera reunión tendrá lugar el día siete de febrero del año en curso, en la cual se fijará calendario y se nombra-

rá secretario para la negociación del presente convenio colectivo.

Se levanta la sesión a las 12 horas del día de la fecha de lo cual se levanta lo presente octa.

#### CONVENIO COLECTIVO AÑO 1989. ACTA NUMERO 2

Representación económica:

- D. Angel Pérez y Pérez.
- D. Juan Jesús Martínez Miranda.
- D. José Antonio Henares González.

Representación social:

- D. Antonio López Navarro.
- D. Francisco Fernández Bonal.
- D. Francisco Rodríguez Rodríguez.
- D. Fernando Velasco Sanz.
- D. José Antonio Amate Rodríguez.
- D. José Luis Díaz Bueno.
- D. Miguel Sangüesa Alba.
- D. Raúl Jorge González Escobar.
- D. Jorge Romero Sánchez.

Primero. Para la negociación del Convenio Colectivo del año 89 se establece el siguiente calendario: Los lunes, desde las once horas, en sesiones indefinidas en horario y días.

Segundo. Se acuerda que las funciones de secretario las realice el miembro de la Comisión Negociadora por la parte económica, D. Juan Jesús Martínez Miranda. Igualmente se acuerda nombrar un secretario adjunto cuyas funciones las realizará el miembro de la Comisión Negociadora por la parte social, D. Francisco Rodríguez Rodríguez.

Tercero. La parte económica se compromete a presentar el próximo lunes, día 13, una tabla de salarios unificada, basada en las cantidades percibidas según el Convenio Colectivo del año 1988 y calculada sobre la base de 16 pagas iguales.

Cuarto. La parte económica recibirá de la parte social el mismo día citado en el apartado anterior, un borrador del texto del Convenio para 1989, en el que se enumerarán las categorías laborales dentro de cada una de las distintas secciones de este periódico.

En Peligros (Granada) a siete de febrero de 1989.

#### CONVENIO COLECTIVO AÑO 1989. ACTA NUMERO 3

En Peligros (Granada), a las once horas del día trece de febrero de mil novecientos ochenta y nueve, se reúnen las personas abajo reseñadas para continuar la negociación del Convenio Colectivo.

Representación económica:

- D. Angel Pérez y Pérez.
- D. Juan Jesús Martínez Miranda.
- D. José Antonio Henares González.

Representación social:

- D. Antonio López Navarro.
- D. Francisco Fernández Bonal.
- D. Francisco Rodríguez Rodríguez.
- D. Fernando Velasco Sanz.
- D. José Antonio Amate Rodríguez.
- D. José Luis Díaz Bueno.
- D. Miguel Sangüesa Alba.
- D. Raúl Jorge González Escobar.
- D. Jorge Romero Sánchez.

Primero. La parte social entrega a la parte económica el borrador del texto del Convenio Colectivo para 1989, comprometiéndose esta última a estudiarlo y presentar una contrapropuesta en la próxima reunión conjunta, a celebrar en fecha no determinada.

Segundo. La parte económica entrega a la parte social la tabla descrita en el apartado tercero del acta núm. dos.

Tercero. La parte económica hace la propuesta de igualar a todos los trabajadores que cobren el concepto de nocturnidad en las cantidades percibidas por dicho concepto, sea cual la sección en que desarrollen su labor y la categoría profesional de cada uno de estos trabajadores.

Cuarto. La parte social propone que aquellas trabajadoras que perciban el concepto de nocturnidad y desarrollen su labor en jornada diurna, les quede como complementa, a título personal, la cantidad que perciben actualmente por dicho concepto, siempre y cuando no pasen a desarrollar de nuevo, de forma habitual, su labor en jornada nocturna.

Quinto. La parte social propone que la Dedicación Especial conocida como «hora pactada» se quede congelada, a título personal, a todos aquellos trabajadores que actualmente la perciben, con el compromiso de reducir la jornada a este colectivo de 7 a 6 horas diarias a partir de una fecha a determinar.

La parte económica propone respecto a este punto, que perciba esta dedicación todo el personal que en la actualidad lo viene haciendo, pero detrayendo de ella parte de la subida que se pacte en convenios colectivos.

#### CONVENIO COLECTIVO AÑO 1989. ACTA NUMERO 4

En Peligros (Granada) a las once horas del día veinte de febrero de mil novecientos ochenta y nueve, se reúnen las personas abajo reseñadas para continuar la negociación del Convenio Colectivo del Periódico Ideal.

##### Representación económica:

D. Angel Pérez y Pérez.  
D. Juan Jesús Martínez Miranda.

##### Representación social:

D. Antonio López Navarro.  
D. Francisco Fernández Bonal.  
D. Francisca Rodríguez Rodríguez.  
D. Fernando Velasco Sanz.  
D. José Antonio Amate Rodríguez.  
D. José Luis Díaz Bueno.  
D. Miguel Sangüeso Alba.  
D. Raúl Jorge González Escobar.  
D. Jorge Romero Sánchez.

Primero. La Empresa considera inviable la tabla reivindicativa de salarios presentada por el Comité y propone se negocie sobre un porcentaje sobre la masa salarial, realizando una primera oferta del 4% sobre dicha masa salarial.

Segundo. En relación a las reivindicaciones del Comité referentes a las mejoras económicas independientes de las tablas salariales la empresa manifestó que eran negociables pero eliminando el que los intereses de los préstamos fuesen a cargo del peticionario y el consideror festivo los días anteriores al 24 y 31 de diciembre y seis de mayo cuando éstos caigan en domingo.

Tercero. Proposiciones de la parte económica sobre el texto elaborado por la parte social.

Artículo Ambito del Convenio: La Empresa presenta una nueva redacción y por parte del Comité se responde que se efectuarán consultas a su asesoría jurídica.

La Empresa considera que no puede desaparecer el artículo 9 del Convenio anterior referido a la aplicación de la racionalización.

La Empresa propone que la nocturnidad se quede a título personal para los que no la realizan y que sea absorbida en un 25% de las subidas económicas de cualquier índole y más del 25 si se trata de ascenso de categoría. La representación económica presenta la redacción del artículo de nocturnidad.

El Comité considera que no es posible la absorción de la cantidad pero se muestra, en principio, conforme con que pase a título personal pero sin que pueda ser absorbida por mejoras económicas.

Con respecto a la hora pactada empresa y comité se manifiestan en los mismos términos que con respecto a la nocturnidad.

Por la Empresa se manifiesta que es negociable la relativa a los encartes publicitarios de más de 250 gramos.

La Empresa considera que teniendo Ideal un plantillo sobredimensionada las horas extras que se produzcan deberá ser su pago o descanso optativo para la Empresa. Considera el Comité que es incongruente que si existe plantilla que a criterio de la empresa es sobredimensionada se produzcan horas extras. El Comité insiste en que sea optativo por el trabajador el descanso o el pago.

La Empresa propone que sea optativo de la Empresa el descan-

so o pago de las festividades y un máximo de cinco festividades compensadas con descanso y el resto pagadas.

La representación económica propone eliminar el premio de antigüedad y la adjudicación de acciones.

La Empresa propone que se eliminen las medias dietas y la referente a la revisión automática de dichas dietas cada 1 de enero.

Se propone por la parte económica la eliminación de los artículos referentes a la formación promoción y a los becarios.

Con respecto al artículo del anterior convenio referente a la hora y salida del trabajador, la representación económica entiende que se debe mantener el anterior texto. (Artículo 31 Convenio 1988). También se debe mantener el último párrafo de este artículo.

La Empresa manifiesta su deseo de suprimir el descanso de los sábados y el de los días puente.

Se deberá actualizar el Convenio con arreglo a la nueva estructura del Periódico para que se matice bien lo referente a superioridad, dirección, etc.

La parte económica considera que se debe suprimir todo lo referente al pago de cantidades mientras se realiza el Servicio Militar.

Respecto a las mejoras sociales la empresa considera que las de enfermedad, accidente, capacidad disminuida, etc., deben ser incorporadas en el apartado del convenio donde se desarrollan y propone suprimir los siguientes:

nº 7, nº 8, nº 9, nº 12 (quitado por el comité en su texto) nº 13, nº 14, nº 15, nº 16, nº 19, nº 20 (Todos estos números están referidos al convenio de 1988).

La Empresa aceptaría la mejora respecto a posibles detenciones del personal.

Respecto a las secciones sindicales la Empresa aceptaría un 15% de afiliados para crear una sección sindical aunque se estudiará qué es lo que dice la Ley de Libertad Sindical.

Los horarios deberán ser adaptados a la realidad actual.

Se levanta la sesión a las quince horas del día de la fecha.

#### CONVENIO COLECTIVO AÑO 1989. ACTA NUMERO 5

En Peligros (Granada) a las once horas del día seis de marzo de mil novecientos ochenta y nueve, en el domicilio social del Periódico Ideal, se reúnen las personas reseñadas abajo, representantes de la Empresa y los trabajadores en la negociación del Convenio Colectivo para continuar la negociación del mismo.

##### Representación económica:

D. Angel Pérez y Pérez.  
D. Juan Jesús Martínez Miranda.  
D. José Antonio Henares González.

##### Representación social:

D. Antonio López Navarro.  
D. Francisco Fernández Bonal.  
D. Francisco Rodríguez Rodríguez.  
D. Fernando Velasco Sanz.  
D. José Antonio Amate Rodríguez.  
D. José Luis Díaz Bueno.  
D. Miguel Sangüeso Alba.  
D. Jorge Romero Sánchez.

En primer lugar el Gerente Sr. Pérez y Pérez informa de la postura general de la Empresa respecto al Convenio, en los siguientes términos:

El Art. 1. Ambito se propone quede redactado según se dio lectura al mismo en reuniones anteriores.

La vigencia del Convenio debería ser de tres años. Ofreciéndose para el segundo año el Índice de Precios al Consumo Nacional que se hubiese incrementado en el año 1989 más dos puntos y para el tercer año el índice de precios al consumo que hubiese habido de incremento en 1990 más un punto.

El Art. 4 (Ordenanza de trabajo aplicable). Se propone quede redactado exactamente igual que en el Convenio 1988, aceptando la Empresa que se introduzca el párrafo nuevo que pide el Comité que textualmente dice: «Se hace constar expresamente que aunque la ordenanza laboral vigente sea abolida, será respetada por ambas partes hasta la firma del próximo Convenio Colectivo».

El Art. 9 (Aplicación de la racionalización). La Empresa considera que debe mantenerse aunque estaría dispuesto a una nueva redacción.

El Art. 15 (Nocturnidad). Según la redacción que se dio a conocer en reuniones anteriores.

La Empresa considera que no debe quedar incluido en el texto del Convenio el Premio de Permanencia puesto que ya figura en la Ordenanza Laboral.

Artículo 20 (Dedicación Especial). Se propone se mantenga el texto del 88 adaptándolo a que sea una situación a extinguir en 4 ó 5 años a partir del próximo Convenio y absorbiéndose cada año en un 25 ó 20%. El personal con dedicación especial pasaría a trabajar 36 horas con obligación, en caso de necesidad, y durante la mitad del tiempo que dure la absorción de prolongar la jornada de conformidad con lo que ahora es la dedicación especial.

Artículo 27 (Horas Extras). La Empresa propone sea optativo por parte de la Empresa pagarlas o que sean compensadas con descanso.

Artículo 29 (Festivos). Se mantiene el 2º párrafo del Convenio de 1988 y también se propone su abono como horas extras o dos días de descanso con un máximo de cinco días compensados que suponen diez días de descanso.

Artículo 33 (Descanso los sábados). La empresa manifiesta la necesidad de su supresión. Con respecto a las mejoras sociales la Empresa mantiene la supresión de las ya indicadas en el acta nº 4 de ésta negociación.

La norma pactada 01/(Selección de personal) se propone que debe quedar reducida a un párrafo poco extenso en el que se salvaguarde las condiciones más beneficiosas para el personal de plantilla y familiares.

La norma pactada referente a formación promoción y becarios se manifiesta que debe quedar suprimida del nuevo texto. También debe quedar suprimida la referente a la valoración de puestos de trabajo y el premio de antigüedad y la adjudicación de acciones.

La Empresa considera que deben quedar suprimidas las medias dietas y la revisión automática de las dietas según el I.P.C.

La Empresa manifiesta la necesidad de suprimir los permisos de días puente.

También debe suprimirse lo referido al pago durante el servicio militar.

La norma pactada 07/02 (Faltas de puntualidad) puede suprimirse.

Con respecto a los Comités de Empresa y Secciones Sindicales se considera que deben desaparecer del texto del Convenio y guiarnos por lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Sindical.

Se propone la inclusión de un artículo, al que se da lectura, sobre la absorción del plus de transporte y kilometraje Asegra en el salario único y la absorción de los pluses de la Ordenanza, siguiendo los trabajadores obligados a la realización de los deberes que de ellos se desprenden.

Se ofrece un aumento para el año 1989 de un 7% de la masa salarial.

Tras un receso el Presidente del Comité expone que las posturas anteriores manifestadas por la Empresa no existe acuerdo en las siguientes:

Lo paga de permanencia debe permanecer en el texto del Convenio.

Las horas extras deben ser opción del trabajador su cobro o descanso. En caso de siniestro o avería grave ni se cobrarían ni se compensarían con descanso.

No hay acuerdo en que sólo se pueden compensar cinco festivos, debe seguir siendo opción del trabajador.

El comité considera que no pueden desaparecer los permisos en días puente, ni el descanso de los sábados.

No se puede aceptar un convenio por tres años, sólo por dos, ya que el mandato del Comité finaliza el año próximo.

El Comité aceptaría que desaparecieran las medias dietas salvo en los casos en que se acuda a una invitación por orden de la Empresa.

Podría desaparecer lo relativo a formación promoción y becarios pero debe mantenerse el último párrafo de formación promoción que trata del pago de las horas en la formación.

Se debe mantener la revisión automática de las dietas con el incremento de sólo el I.P.C.

El tema relativo a la absorción de la dedicación especial será consultado al personal que está en esta situación.

Con respecto al artículo 9 el Comité podría aceptar una mejor redacción.

Posteriormente se analizan otros temas del Convenio y la Em-

presa acepta que las vacaciones que se tomen fuera de los meses de julio, agosto y septiembre, sean compensadas con 20.000 pesetas. Crear un fondo de 1.600.000 ptas. destinado a la adquisición de vehículos por lo que el personal podrá pedir anticipos sin interés por importe de 400.000 ptas. que será reintegradas con el 25% del importe de los salarios fijos hasta su total cancelación. Se creará una comisión mixta para la adquisición de vivienda mediante préstamos, sin interés, cuando las circunstancias del caso sean de auténtica necesidad.

Los gastos de calle se fijan en 5.000 ptas. mensuales.

Se acepta que los encartes publicitarios de mayor peso a 250 grs. se compensen con cinco ptas. por ejemplar a cada persona que realice el reparto.

La Empresa no acepta que cuando el día del patrón o el 24 ó 31 de diciembre caigan en domingo se adelante la festividad al día anterior.

Se levanta la sesión a las quince horas de la fecha arriba indicada.

#### CONVENIO COLECTIVO AÑO 1989. ACTA NUMERO 6

En Peligros (Granada) a las once horas del día siete de marzo de mil novecientos ochenta y nueve, en el domicilio social del Periódico Ideal se reúnen las personas reseñadas abajo, en representación de la Empresa y los trabajadores en la negociación del Convenio Colectivo para continuar la negociación del mismo.

Representación económica:

- D. Angel Pérez y Pérez.
- D. Juan Jesús Martínez Miranda.
- D. José Antonio Henares González.

Representación social:

- D. Antonio López Navarro.
- D. Francisco Fernández Bonol.
- D. Francisco Rodríguez Rodríguez.
- D. Fernando Velasco Sanz.
- D. José Antonio Amate Rodríguez.
- D. José Luis Díaz Bueno.
- D. Miguel Sangüesa Alba.
- D. Raúl Jorge González Escobar.
- D. Jorge Romero Sánchez.

Se abordan los siguientes temas de negociación:

Vigencia. El Comité no acepta que el Convenio tenga una vigencia de tres años. La representación económica manifiesta que en caso de que sólo fuese un Convenio por dos años sólo podrían aumentar para ese segundo año el I.P.C. más un punto.

Premio Permonencia. La Empresa accede a que el premio de permanencia quede plasmado en el texto del Convenio.

Horos Extras y Festivos. La Empresa acepta las horas extras que se realicen sea optativo su cobro o su compensación con descanso por parte del trabajador.

Respecto a las festivos la Empresa se afirma y ratifica en que la opción paro descansarlos con dos días o cobrarlos deberá ser opción de la dirección de la Empresa.

Descanso sábados y permisos días puente. La Empresa considera que deben desaparecer del texto del Convenio aunque estaría dispuesta a hacer pactos por escrito con las distintas secciones.

Dedicación Especial. El Comité propone, tras la reunión celebrada con los afectados, que la dedicación especial continúe congelada tal y como está en el momento actual y que el día 30 de junio del presente año exista un acuerdo de solución definitiva.

Tras un receso de considera por ambas partes que aunque el Convenio es un todo y los acuerdos no pueden ser definitivos, en el momento actual de la negociación sólo existe desacuerdo en que los festivos para cobrarlos o descansarlos sean opción de la Empresa o el trabajador y de la vigencia del Convenio por uno, dos o tres años.

Se levanta la sesión a las quince horas del día de la fecha.

ACTA FINAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE CORPORACION DE MEDIOS, S.A. PERIODICO IDEAL PARA LOS AÑOS 1989, 1990 y 1991

En Peligros (Granada), o las trece horas del día dieciséis de marzo de mil novecientos ochenta y nueve en el domicilio social de

la empresa Corporación de Medios, S.A. Periódico Ideal se reúnen las representaciones económica y social que han negociado el Convenio Colectivo de dicha Empresa para los años 1989, 1990 y 1991.

#### Representación económica:

- D. Angel Pérez y Pérez.
- D. Melchor Saiz-Pardo Rubio.
- D. Juan Jesús Martínez Miranda.
- D. José Antonio Henares González.
- D. Esteban de las Heras Balbás.
- D. Rafael González Calabuig.

#### Representación social:

- D. Antonio López Navarro.
- D. Francisco Fernández Bonal.
- D. Francisco Rodríguez Rodríguez.
- D. Fernando Velasco Sanz.
- D. José Luis Díaz Bueno.
- D. Miguel Sangüesa Alba.
- D. Raúl Jorge González Escobar.
- D. Jorge Ramero Sánchez.
- D. José Antonio Amate Rodríguez.

Por unanimidad se adoptan los siguientes acuerdos:

1) La representación económica y social dan su conformidad al texto del Convenio Colectivo que hasta el 31 de diciembre de 1991 regula las relaciones laborales en el seno de la Empresa. Se procede a la firma de dicho texto.

2) Se garantiza que para el año 1989 el incremento mínimo porcentual para cada trabajador será del 6 por ciento, en cómputo anual, sobre sus percibidos al 31 de diciembre de 1988.

Aquellos trabajadores que se encuentren en esta situación les será abonada dicha cantidad en un solo pago unido o los atrasos de Convenio.

3) Todo el personal será clasificado en la categoría laboral que efectivamente venga desempeñando.

Los trabajadores afectados no serán perjudicados en su salario ni en su grupa de cotización a la Seguridad Social.

En aquellos casos que la nueva categoría laboral supusiese perjuicio económico el trabajador percibirá la diferencia en el concepto del recibo de salario «diferencia por simplificación nómina».

Esta diferencia tendrá en lo sucesivo el mismo tratamiento a efectos de aumento del salario único.

4) La norma anterior también se aplicará por la desaparición en este Convenio de determinados niveles de valoración de puestos de trabajo de los Convenios de la anterior Empresa.

En Peligros (Granada) en la fecha arriba indicada.

#### COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO 1989, 1990 y 1991

#### Representación Económica:

- Director-Gerente. Angel Pérez y Pérez.
- Director. Melchor Saiz-Pardo Rubio.
- Director de Personal. Juan Jesús Martínez Miranda.
- Director Técnico. José Antonio Henares González.
- Subdirector. Esteban de las Heras Balbás.
- Director de Publicidad. Rafael González Calabuig.

#### Representación Social:

- Presidente Comité Empresa. Antonio López Navarro.
- Vicepresidente Comité Empresa. Francisco Fernández Bonal.
- Secretario Comité Empresa. Frco. Rodríguez Rodríguez.
- Vocal. Fernando Velasco Sanz.
- Vocal. José Luis Díaz Bueno.
- Vocal. Miguel Sangüesa Alba.
- Vocal. Raúl Jorge González Escobar.
- Vocal. Jorge Romero Sánchez.
- Vocal. José Antonio Amate Rodríguez.

#### Capítulo Primero Disposiciones Generales

#### Artículo 1. Ambito del Convenio.

El ámbito del presente convenio colectivo afecta a los Centros

de Trabajo de Ideal, Periódico de Corporación de Medios, S.A., en Granada, Jaén y Almería, así como a todos aquéllos que puedan constituirse durante la vigencia del mismo dentro de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en los referidos centros y a todo el que ingrese en éstos y del que quedan excluidos los cargos directivos a partir de Jefes de Departamento en Administración, Redactores Jefes en Redacción y Jefes de Area en Talleres y todos aquéllos con quienes la Empresa concierte contratos individuales siempre que las condiciones de éstos mejoren para el trabajador las pactadas en el presente Convenio.

También quedarán 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) Asesores.
- d) Los corresponsales, informativos o comerciales y los colaboradores, literarios o gráficos, estén o no inscritos en el Registro Oficial de Periodistas, independientemente que tengan la consideración de osiduos a esporádicos.
- e) Las agentes comerciales o publicitarios.
- f) El personal perteneciente a empresas concesionarias de servicios, que tengan formalizado un contrato civil de prestación de servicios con Corporación de Medios, S.A.

#### Artículo 2. Vigencia y ámbito temporal.

El presente convenio colectivo tendrá una duración de tres años y sus normas regirán hasta el día 31 de diciembre de 1991. Sus efectos se aplicarán desde el día 1 del mes siguiente a la fecha de su registro oficial correspondiente. No obstante lo anterior los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1989, 1990 y 1991, respectivamente. La denuncia del Convenio se realizará por cualquiera de las partes en diciembre de 1991.

#### Artículo 3. Normas supletorias.

Regirán como disposiciones supletorias para todo aquello expresamente no recogido en el presente convenio:

1. Estatuto de los Trabajadores.
2. Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa.
3. Demás disposiciones legales vigentes; con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa.

Se hace constar expresamente que, aunque la Ordenanza Laboral Vigente sea abolida, será respetada por ambas partes hasta la firma del próximo Convenio Colectivo de la Empresa.

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

#### Artículo 4. Causa de revisión.

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

#### Artículo 5. Absorción.

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

#### Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

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

#### Artículo 7. Comisión paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria encargada de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de las normas



contenidos en el presente convenio colectivo.

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

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

## Capítulo Segundo Organización del trabajo

### Artículo 8. Aplicación de la racionalización.

Renovación tecnológica: Ambas partes coinciden, en la conveniencia de mantener la renovación tecnológica punta para atender la rapidez y calidad en el producto, adaptando al personal a las nuevas técnicas y conseguir el más adecuado empleo de los recursos. Si la renovación tecnológica llevara consigo la pérdida de contenido del puesto de trabajo, se negociarán con el Comité de Empresa las bajas incentivadas voluntarias.

Para facilitar el desarrollo de las acciones de formación se asignará a cada trabajador participante en las mismas un número de horas laborables sobre el total de horas previstas para cubrir su objetivo de formación. Dicho número de horas se fijará en razón de las necesidades de formación para cada categoría, nivel o grupo profesional de conformidad con las estimaciones efectuadas por el Gerente del periódico, oído el Comité de Empresa y de conformidad con el siguiente baremo:

Formación por cambio tecnológica: Las horas se abonarán por el importe de la hora normal de trabajo, sin recargo alguno.

Formación para la promoción: Estas horas serán abonadas sobre una base del 60 por ciento de la hora normal.

### Artículo 9. Funciones de la Dirección de la Empresa.

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

Se reconocen como facultades de la Dirección de la Empresa:

1. El reagrupamiento de las funciones y tareas a las nuevas exigencias del trabajo que resultaren del cambio de métodos operativos, proceso de producción, materiales, máquinas o características técnicas de las mismas.
2. La adjudicación a cada puesto del número de máquinas o tareas necesarias para alcanzar la actividad normal.
3. La determinación o exigencia de los rendimientos o actividad normal, oído el Comité de Empresa.
4. Asignar a un solo operario o empleado, dentro de los generales cometidos de su departamento, taller o sección, las funciones que configuren su nuevo puesto de trabajo, siempre que sea posible realizarlos simultáneamente o sucesivamente a lo largo de la jornada laboral y actividad normal.
5. Mantener plantilla suficiente de acuerdo con los datos de medida y distribución de los trabajos.
6. La amortización de plazas, cuando queden vacantes por baja voluntaria, jubilación o fallecimiento de sus titulares, así como los ceses convenidos, si no es necesaria su provisión como consecuencia de la racionalización del trabajo, mecanización y modernización de equipos o nuevos métodos o procesos.
7. La movilidad y distribución del personal de IDEAL, en función de las necesidades de la organización, de la mecanización y modernización de equipos o de la producción. En caso necesaria se concederá al personal afectado el correspondiente período de adaptación y/o formación.
8. El trabajo en video en los talleres será realizado, preferentemente, por el personal de Composición.

### Artículo 10. Obligaciones de la Dirección de la Empresa.

#### a) Participación del personal:

1. La Dirección de la Empresa informará con 30 días de antelación, como mínimo, a los jefes, personal interesado y representantes del personal sobre aquellos anteproyectos que supongan el establecimiento de nuevos métodos de trabajo y que afecten a su departamento, taller o sección.
2. Se especificarán las tareas asignadas a cada puesto de

trabajo, debiendo interpretarse la relación de tareas como el área habitual de responsabilidad para un puesto de trabajo.

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

#### b) Mantenimiento de categoría y retribución:

El personal excedente que como consecuencia de la aplicación de las técnicas de racionalización fuese acoplado a otros puestos de trabajo de inferior nivel, conservará la categoría y sueldo que viniese disfrutando. Para la elección de turnos de trabajo prevalecerá la antigüedad en la categoría en el nuevo puesto de trabajo.

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

#### c) Mantenimiento de la relación laboral:

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

## Capítulo Tercero Régimen de personal

### Sección Primera Retribuciones

#### Artículo 11. Aumentos por convenio.

Para el año 1989 el aumento figura en la tabla salarial adjunta al texto del convenio.

Para el año 1990 se aplicará automáticamente el I.P.C. de la media nacional del año anterior más 2 puntos sobre todos los conceptos retributivos.

De la misma forma se procederá para el aumento en 1991, I.P.C. de la media nacional de 1990 más 2 puntos.

#### Artículo 12. Conceptos.

Los conceptos retributivos para el personal incluido en el ámbito del presente Convenio Colectivo, serán los siguientes:

##### a) Conceptos comunes:

1. Salario único.
2. Pluses: Antigüedad y nocturnidad.
3. De vencimiento superior al mes: Pagas extras de febrero, junio, septiembre y Navidad.
4. Pago de permanencia: Cuando el trabajador cumpla 20, 30 ó 40 años de servicio ininterrumpidos en la Empresa, recibirá una mensualidad como premio a su permanencia.

##### b) Otros conceptos:

Plus de regímenes especiales y gastos de calle.

El salario único establecido para este convenio en la tabla anexa absorbe el plus de transporte y el kilometraje «Asegra», que figuraba en convenios anteriores. Del mismo modo quedan absorbidos los pluses de la Reglamentación Nacional de Trabajo en Prensa siguientes:

Plus del llamado artículo 48 (periodistas).

Plus a título personal de rotativa.

Plus de preferencia de teclistas.

Primos número de ejemplares.

Primas exceso de peso.

Compensación retraso de salida.

La absorción de estos pluses por el salario único no significa en ningún momento que los trabajadores dejen de tener las obligaciones que se derivan de los mismos.

#### Artículo 13. Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad señalado en el artículo 61 de la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa se computará a razón de cuatro trienios y sucesivos quinquenios. El importe de este plus figura en la tabla salarial anexa.

Los trienios y quinquenios se computarán en razón de los años de servicio prestados desde la fecha de ingreso en la empresa.

#### Artículo 14. Nocturnidad.

El concepto de «plus de nocturnidad» será de aplicación a aquellos trabajadores que presten sus servicios en el período comprendido entre las 22 y las 6 horas y cuya importe para esta jornada completa mensual, figura en las tablas salariales anexas.

Se entenderá por jornada completa nocturna la que diariamente iguale o supere las tres horas dentro de dicho período.

Si fuera inferior a tres horas y superior a una, se abonará la parte proporcional al tiempo nocturno propiamente dicho.

Aquellos trabajadores de IDEAL que o la fecha de entrada en vigor del presente convenio no trabajasen en turno nocturno y, por aplicación de anteriores convenios, viniesen percibiendo el plus de nocturnidad pasarán a percibirlo, en concepto de plus a título personal, por la cuantía que corresponda a su categoría en la tabla correspondiente.

Este plus personal se irá absorbiendo a partir del 1 de enero de 1990 en cuantía equivalente al 25 por ciento de las sucesivas mejoras económicas de convenio y podrá ser absorbido en más de un 25 por ciento por las mejoras económicas que respondan a un ascenso de categoría.

**Artículo 15. Pagas Extras de febrero, junio, septiembre y Navidad.**

Los pagos reglamentarios en el artículo 62 de la vigente Ley Nacional de Trabajo en Prensa se determinarán sobre el total de los siguientes conceptos: Salario único, antigüedad y nocturnidad. Asimismo, serán incluidos los regímenes de «libre disposición», «dedicación exclusiva» y «dedicación especial», en su caso.

La paga extra de septiembre va unida a las siguientes condiciones:

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

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

**Artículo 16. Pluses de regímenes especiales.**

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

**Régimen de libre disposición:** A iniciativa de la Dirección de la Empresa y a propuesta del Director o Gerente del periódico, basada en las necesidades del trabajo en prensa podrá convenirse entre la Dirección de la Empresa y uno o más trabajadores la «libre disposición» en los mismos términos que la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa regula esta modalidad, y de conformidad con las condiciones que se estipulen en el contrato, si bien la cuantía de este plus será la que figure en el anexo correspondiente a este convenio.

**Régimen de dedicación exclusiva:** A iniciativa de la Dirección de la Empresa y a propuesta del Gerente o Director del Periódico, basada en las necesidades de la organización del trabajo, podrá convenirse, con carácter excepcional, entre la Dirección de la Empresa y uno o varios empleados la «dedicación exclusiva».

La dedicación exclusiva comporta las siguientes condiciones:

Dedicación plena al servicio de la Empresa.

Horario variable de conformidad con las necesidades del trabajo.

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

Jornada de trabajo máxima legal vigente.

Su importe queda congelado durante la vigencia del presente convenio, salvo pacto contrario.

**Régimen de dedicación especial:** Cuando las características de un trabajo asignadas a un empleado requieran permanentemente un tiempo habitual de trabajo superior a la jornada laboral de IDEAL, que es de 36 horas, establecida en cómputo semanal, trimestral, semestral o anual a propuesta del Gerente o Director del periódico, podrán concertarse, entre la dirección de la empresa y dicho trabajador un pacto por el que se le reconozca un complemento retributivo por ese mayor tiempo de trabajo. La jornada normal y el aumento no podrán sobrepasar la jornada máxima legal.

Esta norma no podrá ser aplicada a personal en régimen de «libre disposición» y «dedicación exclusiva». Su importe queda congelado durante la vigencia del presente convenio, salvo pacto contrario.

**Artículo 17. Gastos de calle.**

Los empleados de calle que en ejercicio de sus obligaciones profesionales hayan de realizar asiduamente gastos menudos, que por su carácter no son propios para cobrar una vez que se produzcan, percibirán en concepto de gastos de representación 5.000 pesetas por cada uno de los doce meses del año. En dicha percep-

ción no están computadas las gastos de locomoción.

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

Corresponde al Gerente o Director del periódico autorizar el pago de este concepto al personal que ha de cobrarlo.

**Artículo 18. Encortes publicitarios.**

Por cada encarte publicitario que supere un peso de 250 gramos, la empresa abonará la cantidad de 5 pesetas, por ejemplar. Por cada 50 gramos más se incrementará una peseta.

**Artículo 19. Horas Extraordinarias.**

La realización de horas extraordinarias se ajustará a lo establecido en la legislación vigente. Su retribución se efectuará de acuerdo con lo previsto en la tabla anexa.

La Dirección y el Comité de Empresa coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria y conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales y su sustitución por nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes.

En los casos de pedidos imprevistos o períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, se podrán realizar las horas extraordinarias necesarios, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

En este sentido, y dado que las circunstancias del trabajo en prensa determinan que en ocasiones las exigencias de trabajo requieran la realización de una jornada superior a la normal, los trabajadores manifiestan su voluntad de realizar las horas extraordinarias que la Empresa les propongo, dentro de los límites legales, al inicio de la jornada, cuando sea posible, o con la mayor antelación indispensable y las necesarias para la salida del periódico. Siendo optativo por parte del trabajador su percibo en metálico o compensación por días de descanso.

Al mismo tiempo, ambas partes acuerdan la realización de las horas extraordinarias, sin derecho a percibo, que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de pérdida de materias primas.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y la distribución por secciones.

**Artículo 20. Horas Extras estructurales y de fuerza mayor.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales y de fuerza mayor en nuestro Convenio Colectivo, teniendo en cuenta las particularidades del trabajo en prensa, las siguientes:

a) Las derivadas de un aumento en la información o un retraso en la recepción de la misma que haga necesario que el personal de talleres espere la llegada del original para componer, reproducir e imprimir.

b) Las que se produzcan por la necesidad de una segunda composición, reproducción e impresión, debido a un inesperado cambio de la noticia o información.

c) Las que en Cierre y Transportes se produzcan como consecuencia de las causas a) y b). Pero los limitaciones legales de horario extraordinario en la sección de transportes se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1095/76, de 7 de mayo.

d) Las que se produzcan en épocas especiales de aumento de información, tales como campañas electorales, cuadernillos de fiestas y pueblos y, en general, aquéllas que se deriven de un aumento no habitual en la paginación.

e) Las que originen las ausencias imprevistas del personal.

f) Las de aquellos profesiones u oficios en que no exista demanda de empleo en el INEM.

h) Las que originen los cursos de formación.

i) Las que motive el trabajo en paralelo en la Administración del Periódico, debido a la fase final de la incorporación de la informática. La de las épocas punta en publicidad y en cambio de suscripciones.

**Artículo 21. Trabajos en días festivos.**

Los trabajos en días festivos nacionales, autonómicos y locales serán abonados como horas en día laborable con un recargo del 75 por ciento o compensados con dos de descanso. La festividad del Patrón de Artes Gráficas y los días 24 y 31 de diciembre quedan asimilados a día festivo.

Para las secciones de Redacción, Talleres, Cierre y Reparto se entiende por jornada, a los efectos del cobro o la compensación de los días festivos, la que se realice para el periódico del día siguiente al festivo.

Los operarios que trabajen en días festivos estarán obligadas,

siempre que fuera necesario, a desarrollar sus funciones en cualquiera de las publicaciones periódicas que se realicen en IDEAL. La dirección de la empresa procurará adelantar o retrasar dichos trabajos a fin de que no coincidan en día festivo.

Por cada día festivo trabajado la Empresa abonará su importe como horas extraordinarias o concederá dos días de vacaciones, opción que ejercerá la Empresa, para conseguir la más adecuada organización del trabajo.

Cuando se disfruten los dos días por cada fiesta trabajada y no percibida, la Dirección de la Empresa determinará si debe o no suplirse.

Con carácter exclusivo para los trabajos normales realizados en estos días, se abonará, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo primero, el importe de una jornada, con independencia del número de horas de trabajo efectuadas. Si las necesidades del trabajo lo requieren, se realizará la totalidad de la jornada.

Cuando en estos días se produzcan horas extraordinarias se abonarán, si fueran diurnas con el 80 por ciento de recargo las dos primeras y con el 100 por 100 las restantes. Si el trabajo extraordinario se efectúa de noche, se abonarán estas horas extraordinarias en su totalidad con el 100 por 100.

Las normas reguladoras del régimen de vacaciones compensatorias de días festivos trabajados serán los siguientes:

1. Fiestas compensables: Son fiestas compensables las que cada interesado haya trabajado. No se computarán, por tanto, las que no hayan sido trabajadas, en razón de vacaciones, enfermedad o ausencia por cualquier otra causa. La Dirección de la Empresa podrá autorizar y aun ordenar que no trabajen en alguna fiesta aquellos operarios que por naturaleza de su tarea no sean necesarios en dichos días.

2. Anticipación: Aunque con carácter general se establece que las vacaciones compensatorias se disfrutarán al año siguiente de las fiestas trabajadas, se podrán disfrutar dentro del mismo año a que correspondan, siempre que las necesidades del servicio la permitan.

Para quienes se conceda dicha anticipación, el período anual de compensación será el comprendido entre los meses de abril a marzo de uno y otro año. La finalidad de esta norma es la de evitar una concentración excesiva en pocos meses.

Esta compensación se hará en dinero en caso de cese, jubilación o fallecimiento.

3. Comunicación administrativa: Los responsables de cada departamento o sección enviarán a la Gerencia, después de cada fiesta, una relación del personal que haya trabajado en ese día indicando el carácter de vacaciones compensatorias.

#### Jornada y horarios

##### Artículo 22. Jornada.

Se mantiene con carácter general la semana laboral de 36 horas. Para el personal de reparto la jornada será como mínimo la señalada por la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa.

##### Artículo 23. Horario de trabajo.

Se mantiene para el presente Convenio Colectivo que la Dirección de la Empresa podrá adelantar o atrasar el comienzo de los horarios establecidos en dos horas, como máximo, y por una sola vez durante cada año de la vigencia del mismo para cada sección o/y turno, siempre que las necesidades de producción o de reorganización del trabajo así lo aconsejen, oído el Comité de Empresa.

Asimismo, para conseguir la necesaria continuidad del proceso productivo, podrán establecerse horarios especiales que no afecten a más operarios que a los imprescindibles por cada sección o turno, oído el Comité de Empresa.

Las horas de entrada y salida del trabajador se entienden en punto respecto a la presencia en el puesto de trabajo y con la ropa habitual para la prestación de éste. Todo el personal afecto al convenio estará obligado a firmar o fichar a la entrada y salida del trabajo.

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

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

A partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, para ausentarse del puesto de trabajo antes de finalizar la jornada será precisa la autorización del responsable de la sección.

## HORARIO Y TURNOS DE TRABAJO

	Mañana	Tarde	Noche
Redacción Auxiliar .....		14,00 a 20,00 17,00 a 23,00 17,30 a 23,30	18,30 a 0,30 20,00 a 2,00
Administración ...	9,00 a 15,00	13,00 a 20,00	
Subalternos y limpieza .....	9,00 a 15,00	15,00 a 21,00	21,00 a 3,00 3,00 a 9,00
Enlaces motorizados .....	9,00 a 15,00	17,00 a 23,00	
Fotocomposición...		15,00 a 21,00	21,00 a 3,00
Fotomecánica .....		19,00 a 1,00	21,00 a 3,00 22,00 a 4,00
Rotativa .....			0,30 a 6,30
Cierre .....			1,30 a 7,30 2,30 a 6,30
Reparto .....	6,00 a 8,00 6,00 a 9,00		
Mantenimiento ....	9,00 a 15,00	15,00 a 21,00	21,00 a 3,00

##### Artículo 24. Vacaciones.

Las vacaciones tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de la Empresa y las sustituciones a que dé lugar su disfrute se organizarán de acuerdo con las condiciones previstas en el artículo 15. Su disfrute tendrá lugar preferentemente y de acuerdo con las necesidades del servicio, en los meses de julio, agosto y septiembre, estableciéndose turnos rotatorios dentro de las distintas secciones.

La organización de los turnos de vacaciones correrá a cargo de los Jefes de Departamento y Secciones, oído el Comité de Empresa. El personal que por necesidades del trabajo disfrute su período normal de vacaciones fuera de los meses de julio, agosto o septiembre, percibirá 20.000 pesetas de compensación económica.

#### Capítulo Cuarto Mejoras Sociales

##### Artículo 25. Mejoras Sociales.

Se mantienen las siguientes mejoras sociales:

1. Abono de complemento necesario para que el personal enfermo continúe percibiendo el salario íntegro desde el primer día de enfermedad y cualquiera que sea la duración de ésta.

2. Extensión de la norma anterior al personal accidentado.

3. Actualización del complemento al personal enfermo o accidentado según la retribución que le correspondiera en activo, durante el período de incapacidad laboral transitoria, salvo que sea declarada en situación de invalidez permanente.

4. Acomplamiento y mantenimiento de la categoría, jornada y retribución del personal con capacidad disminuida.

5. Premio de nupcialidad fijado en 5.000 pesetas.

6. Premio de natalidad fijado en 2.000 pesetas.

7. Ayuda a hijos subnormales, disminuidos físicos y psíquicos, por un importe de 10.000 pesetas mensuales por hijo. Esta ayuda podrá ser extensiva a padres y hermanos que convivan con el trabajador y dependan de él. Se crea una comisión que estudiará las posibles ayudas que deban establecerse para los casos excepcionales.

8. Fondo de 1.600.000 pesetas para adquisición de coches, con un máximo de 400.000 pesetas y a amortizar con el 25 por ciento del salario mensual.

9. Fondo de 5.000.000 de pesetas para adquisición de vivienda. Una comisión mixta analizará cada una de las peticiones y propondrá a la Empresa la situación y necesidad del peticionario.

10. Indemnización por fallecimiento, equivalente a cuarenta y cinco días de retribución, con independencia de lo establecido por Decreto de 2 de marzo de 1944.

11. Segura colectivo de vida de 500.000 pesetas para el personal con jornada completa y de 160.000 pesetas para el que tenga jornada reducida. Estos importes son de doble cuantía en caso de fallecimiento por accidente. Para los casos de invalidez permanente y absoluta rigen las cuantías establecidas.



12. El Periódico IDEAL dotará de uniforme o ropa de trabajo a todo el personal que se le exija para la prestación de sus servicios. También estarán obligados a proveer la ropa adecuada de trabajo al personal que por su trabajo específico sufra deterioro en su vestuario habitual. Estas prendas se usarán durante las horas de servicio y serán renovadas al menos una vez al año.

#### Artículo 26. Desayunos, comidas y cenas.

Correrán a cargo de la Empresa estas consumiciones en los siguientes casos:

a) Desayunos: Cuando el personal que trabaje en turno de noche haya de continuar ininterrumpidamente su trabajo durante más de dos horas después de finalizar el tiempo de trabajo de la jornada y no hubiere sido avisado al menos con veinticuatro horas de antelación, concediéndose, osimismo, treinta minutos para efectuar esta consumición, computable para la liquidación de salarios.

b) Comidas: Al personal que habiendo trabajado en turno de mañana haya de continuar trabajando durante más de dos horas desde la finalización del tiempo de trabajo y no hubiere sido avisado al menos con veinticuatro horas de antelación, y siempre después de las tres de la tarde, sin disponer de dos horas y media para ir a comer a su domicilio, concediéndose al efecto media hora computable para la liquidación de salarios.

c) Cenas: Al personal que habiendo trabajado en turno de tarde haya tenido que continuar su trabajo o la finalización del tiempo de trabajo de la jornada durante más de dos horas y no hubiere sido avisado al menos con veinticuatro horas de antelación, sin disponer de dos horas y media para ir a cenar a su domicilio, concediéndose al efecto media hora computable para la liquidación de salarios.

#### Artículo 27. Dietas y Viajes.

Dietas: Cuando por necesidades del servicio el personal se traslade o efectuar trabajos que impliquen pasar la noche fuera del lugar de su residencia habitual, se concederá una dieta de 6.340 pesetas.

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

En aquellos casos en que los viajes obedezcan a una invitación de alguna entidad ajena a IDEAL, se percibirá el importe de medio dieto en concepto de gastos de representación, siempre que sea enviado por el Director o Gerente.

El importe de las dietas será revisado el día 1 de enero de cada año, de conformidad con el aumento del índice del costo de la vida.

Viajes: Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la empresa. Los medios de transporte serán siempre los más adecuados al desplazamiento de que se trate.

#### Artículo 28. Cobertura de plazas vacantes o de nueva creación.

1. Para los plazas vacantes de las categorías sujetas a convenio, la Empresa lo anunciará al personal de plantilla para quien, reuniendo las condiciones que se precisen, pueda estar interesado en el nuevo puesto.

2. Si la selección del personal la realiza una empresa especializada y se presentan hijos y hermanos del personal de plantilla, en igualdad de condiciones, conocimientos y aptitudes, tendrán prioridad en ocupar la plaza.

#### Artículo 29. Permisos.

Petición de permisos: Los permisos serán solicitados por escrito al Gerente del Periódico a través del conducto jerárquico que corresponda.

Concesión de permisos legales: El Gerente del Periódico concederá los permisos que se soliciten por boda, bautizo, primero comunión de hijos, fallecimiento de padres, cónyuge, hijos, nietos y hermanos, en los términos señalados en la norma.

Asimismo, se concederán permisos retribuidos cuando estén motivados en la realización de exámenes o en el cumplimiento de un deber de carácter público.

Permisos legales de carácter urgente: Los jefes, según proceda, concederán indistintamente los permisos en aquellos casos de carácter urgente que les sean solicitados previamente. Cuando el interesado, por urgencia del caso, no pueda obtener el permiso oportuno, según corresponda, justificará posteriormente ante el Gerente del Periódico el motivo de la ausencia y la imposibilidad material de haber avisado.

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

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

Cuando el motivo del permiso sea la asistencia a exámenes o concurra un deber de carácter público o sindical, la duración del permiso será la establecida por el Estatuto de los Trabajadores. Igual ocurrirá con el permiso para cambio de domicilio.

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

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

Permisos de carácter voluntario: El Gerente del Periódico resolverá las peticiones de permiso de hasta seis días de duración en cuanto a su concesión y sobre si debe tener carácter retributivo o no.

Concederá o denegará los permisos de conformidad con los siguientes criterios:

Si las necesidades del trabajo lo permiten.

Si deberá o no ser retribuido.

Forma de sustitución.

Motivos del permiso.

Frecuencia de los permisos de carácter voluntario concedidos al interesado, con estimación de las causas que lo motivaron.

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

Suspensión del contrato por enfermedad: El personal que se encuentre en situación de Incapacidad Laboral Transitoria o Invalidez Provisional por enfermedad o accidente percibirá una cantidad complementaria consistente en la diferencia entre las remuneraciones líquidas que perciba en activo y la prestación que le corresponda de la Seguridad Social, abonándosele también todos los aumentos retributivos como si estuviese en activo.

La cantidad que reciba a tanto alzado de la Seguridad Social, al ser declarado en situación de incapacidad permanente total o parcial, o bien la pensión que le corresponda, si opta por ella, no será reducida de su retribución en el caso de que sea acoplado a otro puesto de trabajo más adecuado a sus condiciones físicas.

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

Otras suspensiones de contrato: En las suspensiones de contrato no previstas en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y complementariamente en la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa.

#### Artículo 30. Ausencias injustificadas.

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

La ausencia al trabajo alegando enfermedad sin que ésta exista, según dictamen médico del Seguro o del inspector, en su caso, será constitutiva de falta grave de falsedad y sancionada con arreglo a las normas de aplicación, independientemente de la no percepción de los haberes correspondientes a los días faltados. El primer hecho reincidente será considerado como falta muy grave y sancionado como tal, según la Ordenanza Laboral Nacional de Trabajo en Prensa.

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

#### Artículo 31. Capacidad disminuida.

Declaración de capacidad disminuida: La situación de capaci-

dad disminuida puede ser declarada a petición del interesado o a iniciativa de la superioridad de la Empresa.

#### 1. Declaración a petición del interesado.

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

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

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

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

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

Cuando la declaración de capacidad disminuida se inicie o instancias de la superioridad de la Empresa, bastará con el informe favorable del médico de la Empresa. No obstante, si el interesado no estuviera de acuerdo con la decisión adoptada podrá solicitar dictamen del Servicio de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo, que tendrá carácter decisorio.

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

#### 3. Acoplamiento del personal con capacidad disminuida.

Declarada dicha situación, la superioridad de la Empresa designará el nuevo puesto de trabajo que ha de ocupar el productor dentro de las disponibilidades y vacantes que existan en las diversas secciones y habida cuenta de la capacidad, aptitudes y conocimientos del interesado.

La aceptación por éste será obligatoria, siempre que el referido puesto de trabajo reúna las condiciones señaladas por el dictamen médico.

#### 4. Retribución y jornada.

a) Con menos de ocho años de servicio en la Empresa.

Si al ser declarado la disminución de capacidad el productor hubiese prestado servicio en la Empresa por un tiempo total inferior a ocho años, pasará a tener la categoría, jornada y sueldo que corresponden al nuevo puesto de trabajo, computándose como antigüedad en dicha categoría la del tiempo que haya trabajado en categorías iguales o superiores a la misma, más, en su caso, el tiempo en que hubiese estado en excedencia forzosa por enfermedad.

Percibirá, además, un plus por la diferencia que exista al declararse la disminución de capacidad entre sus nuevos haberes y los correspondientes a su anterior categoría, enjugable con el 50% de los futuros aumentos en la nueva categoría, salvo por quinquenios, que no serán enjugables, y con el importe íntegro de los aumentos por ascenso. Este plus será computable para pagas extraordinarias y participación en beneficios, pero no para la liquidación de horas extraordinarias.

b) Con ocho años al menos, sin llegar a quince años de servicio en la Empresa.

Si el interesado hubiese realizado servicios activos en la Empresa al ser declarada la disminución de capacidad, durante ocho años al menos, sin llegar a quince, regirán las mismas normas que en el caso anterior, pero el plus no será enjugable en ningún momento, cualquiera que sea la naturaleza de éste salvo ascenso de categoría.

Del plus a que se refieren los dos párrafos anteriores se deducirá, en su caso, la pensión que el interesado reciba, dentro o fuera de la Empresa, por su disminución de capacidad.

c) Con quince años como mínimo de servicio en la Empresa.

Si los citados servicios activos hubiesen tenido una duración de quince años como mínimo, el interesado conservará a todos los efectos —jornada, retribución, etc.—, su categoría anterior, si bien estará obligado a realizar todas las funciones propias de su nuevo puesto de trabajo y a someterse a la disciplina y régimen de trabajo correspondiente al mismo sin que ello suponga perjuicio a terceros.

#### 5. Incompatibilidades.

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

#### 6. Recuperación de capacidad.

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

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

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

#### Artículo 32. Cese voluntario.

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

#### Artículo 33. Derecho a la información.

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

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

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

## CORPORACION DE MEDIOS DE GRANADA, S.A. - PERIODICO IDEAL -

AÑO 1989

TABLA SALARIAL

<u>CATEGORIA PROFESIONAL</u>	<u>SALARIO UNIFICADO</u>	<u>ANTIGUEDAD</u>	<u>NOCTURNIDAD</u>	<u>LIBRE DISPOSICION</u>
<u>REDACCION.-</u>				
Jefe Sección I. Disp.	158.500.-	4.000.-	25.000.-	30.000.-
Jefe Sección	150.500.-	4.000.-	21.600.-	
Redactor I. Disp.	148.800.-	3.500.-	20.600.-	20.000.-
Redactor	136.800.-	3.500.-	20.600.-	
Redactor 3º año	128.000.-			
Redactor 2º año	125.700.-			
Redactor 1º año	123.400.-			
Ayudante de 1º	121.000.-	2.800.-	16.100.-	
Ayudante Preferente	106.000.-	2.400.-	14.300.-	
Ayudante	100.700.-	2.000.-	12.300.-	
<u>ADMINISTRACION.-</u>				
Jefe de Sección I. Disp.	148.000.-	3.200.-		25.000.-
Jefe de Sección	136.000.-	3.000.-		
Jefe de Negociado	127.400.-	2.900.-		
Oficial 1º A	119.500.-	2.600.-		
Oficial 1º B	117.700.-	2.600.-		
Oficial 2º A	111.400.-	2.300.-		
Oficial 2º B	109.600.-	2.300.-		
Auxiliar	100.700.-	2.000.-		
<u>SERVICIO MEDICO.-</u>				
Medico ( 2 horas )	50.000.-	1.300.-		
A.T.S.	119.500.-	2.600.-		
<u>SUBALTERNOS.-</u>				
Conserje	103.500.-	2.100.-	12.800.-	
Ordenanza motorizado	103.200.-	2.000.-	12.700.-	
Telefonista	98.700.-	2.000.-	12.300.-	
Ordenanza	95.200.-	1.900.-	11.500.-	
Limpiadora	95.000.-	1.900.-		
<u>TALLERES.-</u>				
Regente	145.500.-	3.500.-	20.600.-	
<u>FOTOCOMPOSICION.-</u>				
Técnicos Aplicaciones	135.900.-	3.200.-	17.500.-	
Jefe de Sección	124.700.-	2.900.-	17.500.-	
Oficial 1º A	118.000.-	2.500.-	15.500.-	
Oficial 1º B	115.400.-	2.500.-	15.400.-	
Corrector	113.400.-	2.500.-	14.500.-	
Oficial 2º	105.800.-	2.200.-	13.500.-	

CORPORACION DE MEDIOS DE GRANADA, S.A. - PERIODICO IDEAL - AÑO 1989TABLA SALARIAL

<u>CATEGORIA PROFESIONAL</u>	<u>SALARIO UNIFICADO</u>	<u>ANTIGUEDAD</u>	<u>NOCTURNIDAD</u>	<u>LIBRE DISPOSICION</u>
<u>FOTOMECANICA.-</u>				
Jefe de Sección	124.700.-	2.900.-	17.500.-	
Oficial 1º	112.100.-	2.400.-	14.800.-	
Oficial 2º	105.800.-	2.200.-	13.500.-	
Oficial 3º	98.900.-	2.000.-	12.500.-	
<u>ROTATIVA.-</u>				
Jefe de Sección	124.700.-	2.900.-	17.500.-	
Oficial 1º A	115.700.-	2.500.-	15.000.-	
Oficial 1º B	112.100.-	2.400.-	14.800.-	
Oficial 2º	104.400.-	2.200.-	13.400.-	
Oficial 3º	98.900.-	2.000.-	12.500.-	
<u>MANTENIMIENTO.-</u>				
Jefe de Sección	124.700.-	2.900.-	17.500.-	
Oficial 1º	112.100.-	2.400.-	14.800.-	
Oficial 2º	104.400.-	2.200.-	13.400.-	
Oficial 3º	98.900.-	2.000.-	12.500.-	
<u>TRANSPORTES.-</u>				
Oficial 1º	112.100.-	2.400.-	14.800.-	
Oficial 2º	104.400.-	2.200.-	13.400.-	
<u>CIERRE.-</u>				
Jefe de Sección	120.400.-	2.900.-	17.600.-	
Oficial 1º	112.100.-	2.400.-	14.800.-	
Oficial 3º	98.200.-	2.000.-	12.300.-	
<u>REPARTO.-</u>				
Repartidor 2 horas	33.500.-	700.-		
Repartidor 3 horas	45.000.-	1.000.-		

SALARIO ANUAL

El cálculo del salario anual, con independencia de los módulos de antigüedad, nocturnidad y de la dedicación que a cada trabajador corresponda, será el resultado de multiplicar por 16 el salario único.











TABLA DE PRECIOS DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS Y FESTIVIDADES

( En estas tablas ya figura el incremento del 75 % sobre las bases ). El precio de las FESTIVIDADES será el resultado de multiplicar por 6 el precio de una hora extra. Para los trabajadores con jornada reducida se multiplicará el precio de la hora extraordinaria por la jornada diaria que tenga dicho personal.

TALLERES Y FOTOCOMPOSICION

CATEGORIA	Sin antigüedad	1 Módulo Antigüedad	2 Módulos Antigüedad	3 Módulos Antigüedad	4 Módulos Antigüedad	5 Módulos Antigüedad	6 Módulos Antigüedad	7 Módulos Antigüedad	8 Módulos Antigüedad	9 Módulos Antigüedad	10 Módulos Antigüedad	11 Módulos Antigüedad
Regente	Día	1.846.-	1.928.-	1.971.-	2.015.-	2.060.-	2.105.-	2.152.-	2.200.-	2.249.-	2.299.-	2.350.-
	Nche	2.056.-	2.161.-	2.216.-	2.272.-	2.329.-	2.388.-	2.448.-	2.510.-	2.574.-	2.639.-	2.706.-
Técnico	Día	1.724.-	1.802.-	1.843.-	1.885.-	1.927.-	1.971.-	2.015.-	2.061.-	2.108.-	2.155.-	2.204.-
	Nche	1.920.-	2.019.-	2.070.-	2.123.-	2.177.-	2.233.-	2.290.-	2.348.-	2.408.-	2.469.-	2.532.-
Aplicaciones	Día	1.581.-	1.653.-	1.691.-	1.730.-	1.769.-	1.810.-	1.851.-	1.893.-	1.936.-	1.980.-	2.025.-
	Nche	1.760.-	1.851.-	1.898.-	1.947.-	1.997.-	2.048.-	2.100.-	2.154.-	2.209.-	2.266.-	2.324.-
Sección	Día	1.504.-	1.562.-	1.592.-	1.623.-	1.654.-	1.686.-	1.719.-	1.752.-	1.786.-	1.820.-	1.855.-
	Nche	1.652.-	1.726.-	1.765.-	1.805.-	1.845.-	1.886.-	1.929.-	1.972.-	2.016.-	2.061.-	2.107.-
Oficial	Día	1.469.-	1.527.-	1.557.-	1.588.-	1.619.-	1.651.-	1.683.-	1.717.-	1.750.-	1.785.-	1.820.-
	Nche	1.617.-	1.691.-	1.730.-	1.770.-	1.810.-	1.852.-	1.894.-	1.938.-	1.982.-	2.027.-	2.074.-
Corrector	Día	1.440.-	1.498.-	1.528.-	1.559.-	1.590.-	1.622.-	1.655.-	1.688.-	1.722.-	1.757.-	1.792.-
	Nche	1.596.-	1.672.-	1.712.-	1.753.-	1.795.-	1.837.-	1.881.-	1.926.-	1.972.-	2.019.-	2.067.-
Oficial 2º	Día	1.350.-	1.396.-	1.420.-	1.444.-	1.468.-	1.493.-	1.519.-	1.544.-	1.571.-	1.597.-	1.625.-
	Nche	1.475.-	1.537.-	1.569.-	1.602.-	1.636.-	1.670.-	1.705.-	1.741.-	1.778.-	1.815.-	1.853.-











**CONSEJERIA DE HACIENDA Y PLANIFICACION**

*RESOLUCION de 8 de mayo de 1989, de la Dirección General de Tributos e Inspección Tributaria, por la que se modifica el impreso para la gestión de tasas, precios públicos, multas, sanciones y otros ingresos.*

A punto de agotarse las existencias actuales de impresos para la gestión de tasas e ingresos análogos, y antes de realizar una nueva edición, se precisa autorizar algunas modificaciones derivadas de la Ley 4/1988, de 5 de julio, de Tasas y Precios Públicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, cuya disposición transitoria cuarta deja en vigor las disposiciones administrativas que no se opongan a aquélla, hasta tanto el Consejo de Gobierno dicte las normas de desarrollo y ejecución de dicha Ley.

En su consecuencia, esta Dirección General, en uso de las competencias y funciones atribuidas por el artículo octavo del Decreto 107/1988, de 16 de marzo; el punto decimosexto de la Orden de la Consejería de Hacienda de 8 de marzo de 1985 y el apartado sexto de la Orden de igual Consejería, de 12 de junio de 1985

**RESUELVE**

Aprobar el modelo de impreso que se publica como anexo de la presente Resolución, para que mediante él se gestionen las tasas, precios públicos, multas, sanciones y otros ingresos por todas las Oficinas Gestoras de los mismos, a excepción de aquéllas que tienen autorizado por esta Dirección General un modelo de impreso específico. El impreso será de un color diferente para cada Consejería.

Sevilla, 8 de mayo de 1989.- El Director General, Miguel Fernández de Quincoces y Benjumea.

**ANEXO I**



**JUNTA DE ANDALUCIA**  
CONSEJERIA DE  
DELEGACION PROVINCIAL DE  
OFICINA GESTORA DE

Liquidación Nº C- 000.000.

Tasa o canon: Nº Orgánico

- Precio Público
- Operaciones comerciales, industriales o análogas.
  - Servicio o actividad concurrente / con sector privado.
  - Idem no concurrente (contraprestación voluntaria.)

Multa o sanción  .....

Otros  .....

Expediente...../.....A O. ....

D.N.I. o C.I.F. .... Domicilio .....

Población ..... Pesetas .....

CONCEPTOS	UNIDAD DES	TARIFA	BASE	TIPO I	CUOTA O IMPORTE PTAS.	NORMA JURIDICA	TOTAL PTAS.
Impreso	I					Art. 15 Ley Tasas y P.P.	
Recibí la notificación							TOTAL PTAS.

..... de ..... de ..... de .....  
EL SUJETO PASIVO EL FUNCIONARIO

I. OFICINA GESTORA



**JUNTA DE ANDALUCIA**  
CONSEJERIA DE  
DELEGACION PROVINCIAL DE  
OFICINA GESTORA DE

**ANVERSO**

Liquidación Nº C - 000.000

Tasa o canon: Nº Orgánico

- Precio Público
- Operaciones comerciales, industriales o análogas.
  - Servicio o actividad concurrente con sector privado.
  - Idem no concurrente (contraprestación voluntaria.)

Multa o sanción  .....

Otros  .....

Expediente ...../..... A O. ....

D.N.I. o C.I.F. .... Domicilio .....

Población ..... Pesetas .....

2. NOTIFICACION Y CARTA DE PAGO

CONCEPTOS	UNIDAD DES	TARIFA	BASE	TIPO I	CUOTA O IMPORTE PTAS.	NORMA JURIDICA	TOTAL PTAS.
Impreso	I					Art. 15 Ley Tasas y P.P.	
Recibí la notificación							TOTAL PTAS.

..... de ..... de ..... de ..... de .....

EL SUJETO PASIVO EL FUNCIONARIO

**PAGO Y RECURSOS AL DORSO**

CARTA DE PAGO ORIGINAL  
VALIDA SOLO CON AUTENTICACION MECANICA O FIRMA AUTORIZADA

Clave Sucursal	Fecha	Oper	Ref.	Número de Cuenta	Importe
Concepto Primer Titular de la Cuenta Claves varias.					

**REVERSO**

**Pago:** El pago de las tasas se efectuará en el momento del devengo. No obstante, / las multas y sanciones y las tasas que se liquiden de oficio se pagarán en / vía voluntaria hasta los días 5 d 20 del mes siguiente o el inmediato hábil / posterior, según que la notificación se haya producido entre los días 1 y 15 / d 16 y último del mes anterior.

El precio público se pagará contra la entrega del bien, al prestarse el servicio o realizarse la actividad administrativa.

**Recursos:** Contra esta liquidación puede interponerse recurso previo de reposición (R./ O. 2.244/79, de 7 de septiembre), en el plazo de 15 días hábiles, ante la / misma Oficina gestora.

El recurso de reposición es potestativo, pudiendo interponerse directamente/ reclamación económico-administrativa, en el plazo de 15 días hábiles, ante / el Consejero de Hacienda y Planificación, Junta Superior de Hacienda o Junta Provincial de Hacienda de la Comunidad Autónoma, según dispone el Decreto / 175/87, de 14 de julio, de la Junta de Andalucía.

Si se interpone recurso previo de reposición no podrá promoverse reclamación económico-administrativa hasta que aquél se haya resuelto expresa o presuntamente.

**Cómputo de**

**plazos:** Para recurrir, los plazos comienzan a contarse desde el día siguiente a la / notificación. El recurso de reposición interrumpe el plazo para formular reclamación económico-administrativa, que volverá a contarse inicialmente a / partir de la fecha de notificación expresa de la resolución recaída o, en su caso, del día en que se entienda presuntamente desestimado.

**Excepción:** El plazo para pagar las multas y sanciones y los recursos contra las mismas, serán los que establezcan sus respectivas normas reguladoras, en los términos que se expresen en la resolución que las imponga.