

(BOJA núm. 208, de 30 de diciembre de 1994), hace pública la relación de Ayudas en materia de Zonas con Especial Problemática Social, la cual figura como anexo a la presente resolución.

Jaén, 3 de julio de 1995.- La Delegada, María del Mar Moreno Ruiz.

ENTIDADES SIN ANIMO DE LUCRO

Entidad: A.V. La Magdalena.
Localidad: Jaén.
Proyecto subvencionado: Diversos Programas y Actividades.
Pesetas: 650.000 ptas.

Entidad: A.V. El Tomillo.
Localidad: Jaén.
Proyecto subvencionado: Diversos Programas y Actividades.
Pesetas: 600.000 ptas.

Entidad: A.V. Puerta de Martos.
Localidad: Jaén.
Proyecto subvencionado: Diversos Programas y Actividades.
Pesetas: 650.000 ptas.

Entidad: A.V. Torre del Concejo.
Localidad: Jaén.
Proyecto subvencionado: Diversos Programas y Actividades.
Pesetas: 650.000 ptas.

Entidad: A.V. San Vicente de Paúl A. Díaz.
Localidad: Jaén.
Proyecto subvencionado: Diversos Programas y Actividades.
Pesetas: 900.000 ptas.

Entidad: A.V. Santa Catalina.
Localidad: Jaén.
Proyecto subvencionado: Diversos Programas y Actividades.
Pesetas: 600.000 ptas.

Entidad: A.V. Los Sauces.
Localidad: Linares.
Proyecto subvencionado: Diversos Programas y Actividades.
Pesetas: 1.200.000 ptas.

Entidad: A.V. Arrayanes.
Localidad: Linares.
Proyecto subvencionado: Diversos Programas y Actividades.
Pesetas: 1.150.000 ptas.

Entidad: A.V. Arrayanes Sur-520.
Localidad: Linares.
Proyecto subvencionado: Diversos Programas y Actividades.
Pesetas: 900.000 ptas.

Entidad: A.V. La Malena.
Localidad: Linares.
Proyecto subvencionado: Diversos Programas y Actividades.
Pesetas: 900.000 ptas.

Entidad: A.V. San José.
Localidad: Linares.
Proyecto subvencionado: Diversos Programas y Actividades.

Pesetas: 1.200.000 ptas.

Entidad: A.V. La Esperanza.
Localidad: Linares.
Proyecto subvencionado: Diversos Programas y Actividades.
Pesetas: 900.000 ptas.

Entidad: A.P.A. Andrés Martín.
Localidad: Linares.
Proyecto subvencionado: Diversos Programas y Actividades.
Pesetas: 100.000 ptas.

Entidad: A.P.A. Francisco Baños.
Localidad: Linares.
Proyecto subvencionado: Diversos Programas y Actividades.
Pesetas: 100.000 ptas.

Entidad: Asamblea Cruz-Roja Jaén.
Localidad: Jaén.
Proyecto subvencionado: Diversos Programas y Actividades.
Pesetas: 3.000.000 ptas.

Entidad: Federación A.V. Alcazaba.
Localidad: Andújar.
Proyecto subvencionado: Diversos Programas y Actividades.
Pesetas: 500.000 ptas.

Entidad: A.P.A. Alhori.
Localidad: Jódar.
Proyecto subvencionado: Diversos Programas y Actividades.
Pesetas: 250.000 ptas.

Entidad: Cáritas Diocesanas.
Localidad: Jaén.
Proyecto subvencionado: Diversos Programas y Actividades.
Pesetas: 500.000 ptas.

Entidad: Patronato Universidad Popular.
Localidad: Jaén.
Proyecto subvencionado: Diversos Programas y Actividades.
Pesetas: 300.000 ptas.

Entidad: A.V. Baecula.
Localidad: Bailén.
Proyecto subvencionado: Diversos Programas y Actividades.
Pesetas: 887.867 ptas.

Entidad: Apliger.
Localidad: Linares.
Proyecto subvencionado: Diversos Programas y Actividades.
Pesetas: 750.000 ptas.

RESOLUCION de 3 de julio de 1995, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de Acuicultura Marina de Andalucía. (7100375).

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de Acuicultura Marina de Andalucía (Código de Convenio 7100375), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 29 de

junio de 1995, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 4 de mayo de 1995, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, desarrollado por la Orden de 24 de febrero de 1992 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 148/1994, de 2 de agosto y Decreto 154/1994, de 10 de agosto, sobre reestructuración de Consejerías, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social.

RESUELVE

Primero: Ordenar la 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 Andalúz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero: Disponer la publicación del Texto del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 3 de julio de 1995.- El Director General, Antonio Márquez Moreno.

CONVENIO COLECTIVO DE ACUICULTURA DE MARINA DE ANDALUCÍA

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- ÁMBITO TERRITORIAL

El presente convenio tiene carácter regional y es de aplicación obligatoria en todos los centros de trabajos ubicados en el territorio de la comunidad Autónoma de Andalucía.

ARTICULO 2.- ÁMBITO FUNCIONAL

Este convenio obliga a todas las empresas ubicadas en Andalucía, sea cual fuere el domicilio de las mismas, y cuya actividad esté incluida y le sea de aplicación la Ley Nacional de Cultivos Marinos, Ley 23/1984 del 25 de Junio (B.O.E. núm 153, de 27 de Junio de 1984), en la que se califica esta actividad de sector primario.

ARTICULO 3.- ÁMBITO PERSONAL

El presente convenio regula las relaciones laborales entre las empresas incluidas en el ámbito funcional descrito en el artículo segundo de este capítulo y a los trabajadores que actualmente o en el futuro presten servicios con carácter fijo o eventual en las mismas. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio el personal de alta dirección (R.D. núm. 1382/1985 art. 1, apartado 2 de fecha 1 de Agosto, que regula la relación laboral del carácter especial de dicho personal).

ARTICULO 4.- VIGENCIA Y DURACIÓN

El presente convenio será de aplicación desde el 01 Enero de 1994 y su vigencia se extenderá hasta el 31 Diciembre 1996. El convenio se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, en tanto no sea formalmente denunciado por alguna de las partes.

Independientemente de lo establecido en los párrafos anteriores, el convenio se aplicará en todo su contenido a los trabajadores/as mientras no se negocie un nuevo texto de convenio.

ARTICULO 5.- REVISIÓN-DENUNCIA

Estará legitimados para formularlas las mismas representaciones que lo estén para negociarlas de acuerdo con el artículo 87.2 del Estatuto de los trabajadores y Ley 32/1984. Dicha legitimación que no se supondrá, tendrá que acreditarse fehacientemente en el momento de denunciarse, salvo por las partes firmantes del presente convenio.

La denuncia de las cláusulas pactadas deberá ejercitarse con una antelación no inferior a un mes, respecto de la fecha de

vencimiento señalada anteriormente o respecto a la de cualquiera de sus prórrogas.

ARTICULO 6.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrá eficacia práctica, si considerados en cómputo anual y sumados a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este convenio. En caso contrario se considera absorbidos por las mejoras pactadas.

Las condiciones económicas pactadas en este convenio son compensables en cómputo anual con las que rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, imperativo legal, convenios de cualquier tipo o pactos de cualquier clase.

ARTICULO 7.- GARANTÍAS AD PERSONAM

Se respetaran las condiciones superiores pactadas a título personal que tenga establecido la empresa al entrar en vigor el presente convenio, y que, con carácter global, excedan del mismo en cómputo anual.

En consecuencia se garantizara que el trabajador, al aplicarse las condiciones económicas de este convenio, en conjunto y en su cómputo anual, no recibirá menos de lo que estuviera percibiendo en el momento de entrada en vigor.

CAPITULO II

INGRESOS, CESES Y CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

ARTICULO 8.- PERIODO DE PRUEBA

Los ingresos de nuevo personal de la empresa se consideran realizados a título de prueba durante 45 días para el personal directivo, técnicos y titulados, 30 días para los titulados medios y mandos intermedios y 15 días para el personal no cualificado.

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

ARTICULO 9.- TRABAJOS EN PRACTICAS Y PARA LA FORMACIÓN

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. La retribución será la que legalmente corresponda al trabajador según convenio en proporción a las horas de trabajo efectivo.

ARTICULO 10.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El personal que preste sus servicios en la empresa estará integrado en alguno de los grupos siguiente:

1- PERSONAL TÉCNICO

- Jefe de Departamento
- Jefe de Sección

2- PERSONAL ADMINISTRATIVO

- Jefe Administrativo
- Oficial 1º Administrativo
- Oficial 2º Administrativo
- Auxiliar administrativo

3- Personal de Producción

- Encargado
- Oficial 1º
- Especialista
- Auxiliar

4- PERSONAL DE MANTENIMIENTO

- Maestro
- Oficial 1º
- Oficial 2º
- Peón

5- PERSONAL VARIO

- Buzo o Submarinista
- Conductor
- Guarda
- Limpieza
- Ordenanza
- Almácenero
- Aspirante

DEFINICIONES:

GRUPO I - PERSONAL TÉCNICO

Jefe de Departamento: Es aquel trabajador que, poseyendo título facultativo superior o conocimiento equivalente reconocido por la empresa, dirige, con carácter central, un grupo de secciones comprendiendo sus funciones, entre otras, las de organización, planificación, ejecución y control, con dependencia de la alta dirección de la empresa.

Jefe de Sección: Es aquel trabajador que poseyendo título facultativo superior o conocimiento equivalente reconocidos por la empresa, tiene a su cargo una sección o un sector determinado siendo responsable del desarrollo y planificación de las

actividades propias de su sección o sector, con dependencia de la alta dirección y del jefe de departamento si lo hubiere.

GRUPO II- PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jefe Administrativo- Son los empleados que provistos o no de poderes, tienen a su cargo la responsabilidad, organización y coordinación de funciones de una o mas secciones administrativas de la empresa, distribuye el trabajo ordenándolo debidamente y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de las misión que tiene confiada.

Oficial Primera Administrativo- Son los empleados que provistos o no de poderes, tienen a su cargo un servicio determinado de ámbito administrativo, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad con o sin otros empleados a sus ordenes y que realizan trabajos correspondientes al cargo de contable, redacción de correspondencia y otros análogos. Se incluirán, dentro de esta categoría los programadores y operadores en trabajos de informática, en equipos clásicos de mecanización de ordenadores electrónicos.

Oficial Segunda Administrativo- Es aquel empleado que desarrolla labores administrativas de colaboración y complementa con el oficial primera en toda las especialidades administrativa sin alcanzar el grado de conocimiento propio de este, pero que desarrolla todas las labores propias de la administración en cualquiera de sus áreas.

Auxiliar Administrativo- Son aquellos empleados que se dedican dentro de la oficinas a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas, inherentes al trabajo de aquellas. Se incluirán en esta categoría profesional a los mecanógrafos, telefonistas, así como aquellos empleados que realicen trabajos elementales y auxiliares relacionados con los ordenadores o máquinas clásicas de mecanización.

GRUPO III PERSONAL DE PRODUCCIÓN

Encargado- Es aquel trabajador que con conocimiento y experiencia reconocidos por la empresa y asignado a una sección o sector determinado, desempeña entre otras las labores de supervisión, vigilancia y cuidado de los cultivos y demás actividades que se desarrollan en su sección o sector, dependiente del Jefe de Departamento y/o sección, y que tiene mando directo sobre los profesionales encuadrados dentro de su sección o sector, respondiendo de su disciplina y distribuyendo su trabajo.

Oficial Primera- Es aquel Trabajador que poseyendo el título de Formación Profesional de segundo grado adecuado a la actividad que desempeña o que teniendo conocimientos técnicos apropiados reconocidos por la empresa lo practica y aplica con capacidad y celo demostrado, con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que supongan especial empeño y delicadeza, encontrándose capacitado para corregir pequeñas deficiencias en las máquinas o faenas que tenga encomendadas.

Especialista- Es aquel trabajador que estando a las órdenes de sus superiores, desempeña funciones concretas y determinadas para las que se requiere cierta práctica operatoria, junto a unos conocimientos teóricos previos.

Auxiliar- Es aquel trabajador que realiza funciones carentes de responsabilidad, ayudando a sus superiores en trabajos sencillos que puedan tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

GRUPO IV PERSONAL DE MANTENIMIENTO

Maestro- Es aquel trabajador que estando en posesión de los conocimientos técnicos necesarios y con la debida responsabilidad y teniendo mando directo sobre los profesionales encuadrados en mantenimiento responde de su disciplina y distribuye y organiza el trabajo vigilando el buen funcionamiento conservación y reparación de maquinaria e instalaciones.

Oficial de Primera- Es aquel trabajador que poseyendo uno de los oficios de los denominados clásicos lo practica en tal grado de perfección que no solo le permite llevar a cabo los trabajos más generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial habilidad y destreza.

Oficial de Segunda- Es aquel trabajador que, estando a las ordenes de sus superiores desempeña funciones concretas y determinadas para las que se requiere cierta practica operatoria junto a unos conocimientos teóricos previos.

Peón- Son los trabajadores que ejecutan labores para cuya realización solamente se requiere la aportación de su atención y esfuerzo físico sin exigencia de práctica operativa previa.

GRUPO V PERSONAL VARIO

Buzo o Submarinista- Es aquel trabajador, que estando a las ordenes de un superior desempeña labores de mantenimiento subacuáticos dependiendo su clasificación profesional, como oficial de 1ª o 2ª de mantenimiento de su destreza o conocimiento profesional.

Conductor- Es aquel trabajador que con el permiso administrativo para conducir vehículos a motor y dependiendo de su capacidad desempeña la labor de transporte con dichos vehículos a la vez que participa en la carga y descarga de éste. Su clasificación como oficial de 1ª o 2ª en la escala de mantenimiento depende de su destreza o categoría del vehículo

que conduzca. En los viajes de largas distancias el conductor, vigilará las cargas y descargas, así como realizara las operaciones mecánicas para el buen funcionamiento de estas labores.

Guarda- Son aquellos trabajadores que principalmente tienen como función la de orden y vigilancia, careciendo del título de vigilante jurado, y que colaborara en las funciones básicas que se le encomienden.

Personal de Limpieza- Son los trabajadores encargados de los servicios de aseo en general y de la limpieza y cuidados de las instalaciones de la empresa.

Ordenanza- Son los trabajadores cuya misión consiste en hacer recados, copiar documentos, realizar los encargos que les encomienden entre los distintos departamentos, recoger y entregar correspondencia y otros trabajos elementales similares.

Almacenero- Es aquel trabajador que se encarga de las labores específicas necesarias para el buen funcionamiento del almacén, procurando en todo momento que el suministro de los materiales necesarios sea el adecuado.

Aspirante- Es aquel trabajador menor de 18 años contratado de acuerdo con la legislación vigente y que desempeña labores limitadas a su edad en tareas propias del grupo al que pertenece y encaminadas hacia su futura inserción profesional.

CAPITULO III

JORNADA, HORARIO Y DESCANSOS

ARTICULO 11.- JORNADA LABORAL

La jornada laboral será de 40 horas semanales con un cómputo anual de 1776 horas de trabajo efectivo.

Se establecerá un cuadro horario de trabajo en cada centro con la distribución horaria. Este cuadro deberá estar elaborado y expuesto dentro del primer trimestre natural de cada año.

En aquellos casos en los que las circunstancias determinasen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o periodos, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores podrá ampliarse la jornada con los límites legalmente establecidos.

Las horas trabajadas en exceso se abonaran como horas extraordinarias, es decir, con un recargo de 75% o bien se compensaran con reducción de jornada a días de descanso en la misma proporción anterior, tan pronto como cese la necesidad productiva.

La compensación económica se incrementara en un 75% en la horas trabajadas en Domingo y Festivos a tenor del artículo 47 del decreto 2.001/1983 de 28 de julio.

Dentro de la jornada de trabajo se establecerá una pausa de 15 minutos que tendrá la consideración de trabajo efectivo.

La jornada de trabajo se computara siempre teniendo en cuenta el tiempo de trabajo efectivo entendiendo por tal la presencia del trabajador en su puesto de trabajo dedicado a el y provisto en su caso con la ropa de trabajo correspondiente.

Se establece para los meses de Julio y Agosto jornada laboral intensiva de siete horas productivas en el periodo antes referenciado, reconociéndose por la parte social el que para poderse realizar estas adquieren el compromiso de que los productores realizaran jornada no continuada en aquel numero que por designación del responsable inmediato fuese necesario para el normal desarrollo de la actividad sin que el personal afectado por esta realización de jornada partida pueda solicitar compensación alguna.

Así mismo se establece media jornada efectiva de trabajo para los días 24 y 31 de Diciembre por lo cual se organizara los correspondientes turnos de guardia.

ARTICULO 12.- TRABAJOS A TURNOS

En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche mas de dos semanas consecutivas salvo adscripción voluntaria.

Las empresa que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o mas días a la semana.

Respecto de los trabajadores contratados por uno o mas días cada semana, conforme al párrafo anterior, sin comprender la semana completa, las empresas incluirán a los efectos de la cotizaciones para la Seguridad Social tan solo las retribuciones correspondientes a dicho días. Tales trabajadores conservaran respecto a los demás días los beneficios si los hubiere, de la contingencia de desempleo en el sistema de la seguridad social.

En cualquier caso los turnos deberán estar reflejados convenientemente en el cuadro horario mencionado en el artículo 11 estableciéndose la necesidad de confeccionar para cada mes o trimestre una tabla donde se recoja detalladamente a todos el

personal incluido en el sistema de turnos, especificando su horario de trabajo para cada día, debiéndose realizar y exponer éste con al menos dos semanas de antelación a su puesta en práctica.

ARTICULO 13.- HORAS EXTRAORDINARIAS

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratara de horas extraordinarias.

Se realizarán con arreglo a los siguientes criterios:

- Horas extraordinarias habituales: reducción progresiva
- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes realización.

c) Horas extraordinarias necesarias por ausencia imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructurales derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley: realización.

Las horas extraordinarias que se realicen, se abonarán al trabajador incrementadas en los porcentajes que mas adelante se indican.

1.- Cálculo del valor hora:

14 x s.c. + c.a.	s.c.- salario convenio
1776 horas	c.a.- complemento antigüedad

2.- El recargo para las horas extraordinarias será del 75 por ciento.

3.- A tenor del artículo 40.3 del decreto 2001/83 se podrán compensar las horas extraordinarias por tiempo de descanso en la misma proporción anteriormente expresada.

ARTICULO 14.- VACACIONES

1- Se establece un periodo de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas.

2- El interesado podrá fraccionar, siempre de acuerdo con el jefe respectivo, y según las necesidades de trabajo, las vacaciones hasta un máximo de dos periodos.

3- Cuando las vacaciones estén programadas o cuando el trabajador se encuentre disfrutando de éstas y cause baja por accidente o enfermedad grave que requiera hospitalización se suspenderá el disfrute de las mismas. El trabajador disfrutará el resto de éstas a continuación del alta o cuando lo acuerde con la empresa.

CAPITULO IV

RETRIBUCIONES

ARTICULO 15.- RETRIBUCIONES

Las retribuciones que se fijan en el presente convenio se refieren siempre a percepciones brutas.

ARTICULO 16.- CONCEPTOS SALARIALES

Salario convenio es una cantidad pactada que integra los conceptos de salario base y plus convenio.

ARTICULO 17.- SALARIO CONVENIO

La duración del presente convenio es la que se establece en el artículo 4º de este propio texto, habiendo transcurrido a la firma de este, el año 1994, se acuerda la tabla salarial que acompaña a este texto como anexo I, que supone un incremento del 1% con respecto a la tabla salarial del año 1993 y no tendrá carácter retroactivo, y que aunque no se devengue sirve de base para el cálculo del incremento retributivo de los sucesivos años, un 3'25%, conformado en el anexo II de este texto.

Acordándose por tanto como tabla salarial de aplicación para el periodo que va desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre de 1995 la que se relaciona en el anexo II de este convenio.

Para el tercer año del presente convenio y en el periodo comprendido del 1 de Enero de 1996 al 31 de Diciembre del mismo año la tabla salarial del ejercicio 1995 se incrementará en el I.P.C. previsto por el gobierno para ese periodo, con revisión de este a 31 de Diciembre de 1.996.

Salario Convenio es la cantidad que figura en los anexos a este convenio y que consta de Salario Base y Plus Convenio y se fija según la clasificación de personal expresada en el artículo 10 del presente convenio.

ARTICULO 18.- PLUS DE ASISTENCIA

Se fija la cuantía de este plus en 296 pesetas brutas por día efectivamente trabajado. Este plus lo percibirá íntegramente todo el personal afectado por el presente convenio.

Este plus dejara de percibirse, cuando el trabajador no acuda al trabajo, sea cualquiera la causa de esta ausencia.

ARTICULO 19.- PLUS DE TRANSPORTE

Es la cantidad que percibirá el trabajador para suplir los gastos ocasionados por el transporte y la distancia que haya de recorrer desde su domicilio hasta el puesto de trabajo.

Su cuantía se fija en 485 pesetas por día efectivo de trabajo para todas las categorías profesionales. Teniendo en cuenta la situación del sector todas aquellas empresas que demuestren documentalente pérdidas continuadas aplicaran por acuerdo de esta comisión negociadora la cantidad de 405 ptas.

Esta cifra y concepto, dado el carácter compensatorio de gastos de transporte y distancia que tiene, no computara ni será tenido en cuenta para el abono de las vacaciones, pagas extraordinarias, participación en beneficios ni para el cálculo de la antigüedad, así como tampoco para el cálculo del valor de las horas extras y figurara en el recibo de salarios en la parte no cotizable a la Seguridad Social.

ARTICULO 20.- PREMIO DE ANTIGÜEDAD

Los trabajadores fijos disfrutaran de los aumentos periódicos siguientes sobre el salario base y consistirá en:

a) Primer trienio 3% del salario base, segundo trienio acumulara otro 3% sobre el anterior, es decir pasara a ser el 6%.

b) El primer quinquenio se cobrara al undécimo año de antigüedad, ocurriendo que en cada quinquenio se aumentara un 5% por este del salario base.

c) Se fija como tope máximo el 50% del salario base en concepto de antigüedad.

ARTICULO 21.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad consistieran en una mensualidad cada una de ellas, y se abonara sobre el salario convenio incrementadas con el plus de antigüedad. Se devengara semestralmente y en proporción al tiempo trabajado.

Se abonara en los primeros 15 días de Julio y Diciembre.

ARTICULO 22.- GRATIFICACIONES PARA EL PERSONAL TEMPORAL

Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o que cesara durante el mismo, se le abonarán las dos gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad y la paga de beneficios cuando se acuerde, prorrateando su importe por doceavas partes en relación al tiempo transcurrido desde la fecha de su ingreso, para los primeros, o desde la última paga devengada, para los segundos.

ARTICULO 23.- DIETAS Y LOCOMOCION

Si por necesidades del servicio hubiese de desplazarse algún trabajador de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa le abonara por los gastos de locomoción y dietas:

- Dietas 4.300.- pesetas diarias
- Media dieta, si el trabajador puede volver a pernoctar en su domicilio sólo se le devengará media dieta; es decir, 2.150.- pesetas al día.
- Cuando se viaje en vehículo propio se abonará a razón de 25 ptas/km.

ARTICULO 24.- COMPENSACION DE DOMINGOS Y FESTIVOS

Cuando, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o en su caso de descanso semanal la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el periodo de descanso semanal incrementadas en un 75% como mínimo salvo descanso compensatorio.

ARTICULO 25.- NOCTURNIDAD

Dado que la Actividad empresarial de Cultivos Marinos es nueva y precisa de una regulación específica de la jornada de trabajo si perjuicio de la legislación vigente, la regulación definitiva de esta materia, será la que la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio acuerde.

Si no existiese acuerdo sobre la materia se consultara a la Autoridad Laboral.

CAPITULO V

SEGURIDAD E HIGIENE

ARTICULO 26.- SEGURIDAD E HIGIENE,

Se observarán las normas de Seguridad e Higiene establecidas en la legislación vigente.

Las empresas están obligadas a realizar su reconocimiento anual a todos sus trabajadores.

Las empresas afectadas por este convenio están obligadas a impartir a sus trabajadores un mínimo de horas de formación al año, que serán determinadas por la Comisión Mixta expresada en

el Anexo a este Convenio, sobre temas de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Los centros de trabajo que cuenten con mas de 30 trabajadores constituirán el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo para asistir eficaz y responsablemente al jefe del mismo en estas materias. Las funciones y atribuciones de dicho Comité serán las siguientes:

A) Promover en el centro de trabajo la observación de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cumpliéndolas y haciéndolas cumplir.

B) Estudiar y promover las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

C) Solicitar la colaboración de los Gabinetes Provinciales de Seguridad e Higiene e Instituciones Públicas dedicadas a estas funciones en la implantación e inspección de medidas de protección individuales o colectivas para el centro de trabajo, dándose a todos los componentes del Comité de Seguridad e Higiene de los informes o planes que pudieran elevar estos organismos.

D) Ser informados por la dirección de la empresa de las medidas concretas que se hayan previsto para la ejecución de las obras o de las actividades del referido control en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

El Comité de Seguridad llevará una estadística sumaria de las medidas adoptadas, accidentes, órdenes de seguridad dadas, requerimientos a los trabajadores, reticentes a la adopción de medidas de protección individual o colectivas, actuaciones inspectoras y sanciones que pudieran imponerse a los trabajadores por omisión de los elementos de seguridad. La información resultante se dará a conocer a todo el personal mediante su inserción en los tablones de anuncios.

E) El Comité de Seguridad podrá proponer la paralización en el solo supuesto de riesgo para las personas o las cosas, de la actividad, debiéndolo poner en inmediato conocimiento de los servicios técnicos de seguridad de la empresa y del empresario, quienes decidirán conjuntamente lo que proceda.

F) El comité de Seguridad estará compuesto por el empresario o quien lo represente, que lo presidirá un técnico cualificado en estas materias, designado por el empresario y cuatro representantes de las categorías profesionales más significativas, en función de la presencia de distintos oficios en el centro de trabajo. Estos representantes obreros serán designados por el comité del centro de trabajo, o por los delegados de personal.

G) En los centros de trabajos entre 30 y 50 trabajadores, el número de representantes obreros será de 3 y en aquellos centros de trabajo que excedan de 50 podrán nombrar 5.

H) Los comités de Seguridad e Higiene se reunirán una vez al mes, en horas de trabajo. Las reuniones extraordinarias se harán por razones de urgencia, estimadas por su presidente, y fuera de las horas de trabajo.

I) Los miembros del comité dispondrán de una hora semanal para que, de manera habitual y efectiva, comprueben el cumplimiento de las medidas de seguridad individual y el estado de las colectivas.

J) En las empresas que no alcancen el número de 30 trabajadores existirá un vigilante de seguridad e higiene con facultades análogas a las del Comité regulado en los artículos anteriores y elegidos por los trabajadores.

ARTICULO 27.- PRENDAS DE TRABAJO

A todos los trabajadores afectados por este convenio se les proporcionará el calzado adecuado para realizar sus labores. Igualmente se les proporcionará la ropa idónea (monos o batas) dos por año. Asimismo, al personal que realice trabajos en humedad se le proveerá de ropa impermeable adecuada.

CAPITULO VI

AYUDAS SOCIALES Y COMPLEMENTARIAS

ARTICULO 28.- PREMIO A LA JUBILACIÓN

Para aquellos trabajadores que tengan la edad cumplida de 60 años, se establece un premio de jubilación de acuerdo con el siguiente baremo:

- Con 15 años de servicio en la empresa o mas 7 mensualidades de salario convenio
- Con 10 años de servicio en la empresa o mas 6 mensualidades de salario convenio
- Con 5 años de servicio en la empresa o mas 3 mensualidades de salario convenio

En caso de cese en el trabajo por pase a la situación de incapacidad permanente por accidente de trabajo o enfermedad, se devengará la prestación máxima sin condicionarla a edad o antigüedad.

ARTICULO 29.- SEGURO DE VIDA COLECTIVO

Las empresas afectadas por el presente convenio cubrirán un seguro de vida para el personal con las siguientes prestaciones:

- Muerte por causas naturales1.000.000.-
- Muerte por invalidez1.750.000.-
- Invalidez absoluta y permanente.....2.000.000.-

Los beneficiarios de dichas cantidades serán:

- Caso de Invalidez, el propio trabajador.
- Caso de muerte, salvo designación expresa efectuada por el trabajador, el cónyuge no separado judicialmente y, en su defecto los familiares en primer grado, descendientes y ascendientes, por este orden.

ARTICULO 30.- INDEMNIZACIÓN COMPLEMENTARIA POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

Las empresas abonarán a sus trabajadores:

1- En caso de accidente de trabajo, una indemnización complementaria de la que perciba por la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien de su salario convenio desde el día de la baja médica hasta la fecha de alta o pase a la situación de invalidez en cualquiera de sus grados.

2- En caso de enfermedad común, las empresas abonarán hasta alcanzar el cien por cien del salario convenio más antigüedad desde el primer día de sus baja médica, en caso de hospitalización hasta el fecha de su alta o pase ala situación de invalidez en cualquiera de sus grados.

ARTICULO 31.- INCORPORACIÓN AL TRABAJO TRAS LA ENFERMEDAD

Cuando el trabajador sea dado de alta sanitaria tras su enfermedad, reingresara automáticamente en la empresa en su puesto de trabajo habitual, sea cual fuere el tiempo de duración de la enfermedad.

ARTICULO 32.- PERMISOS RETRIBUIDOS

1- Matrimonio: 15 días naturales, aplicándose de acuerdo con lo estipulado por la ley.

2- Nacimiento de hijo/a: 3 días y 2 más si se produce fuera de su residencia habitual.

3- Enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes. hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad: 3 días y 2 más si se produce fuera de su residencia habitual.

4- Asistencia a consulta médica: el tiempo necesario, siempre que sea debidamente justificados.

5- Exámenes: el tiempo necesario si se diera las condiciones exigibles en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

6- Traslado de domicilio: 2 días para todos los trabajadores acogidos al presente convenio.

7- Cumplimientos inexcusable de deberes públicos: el tiempo imprescindible, debidamente acreditado según disposiciones vigentes.

8- Asuntos propios :Entendiendo que en alguna ocasión pueda existir en el productor la necesidad de cumplir deberes propios en días laborales, se establecen dos días para el cumplimiento de estos deberes con la sola solicitud anticipada y no pudiéndose realizar ni al comienzo ni al final de un permiso, vacaciones o ausencias justificadas.

ARTICULO 33.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Con independencia del artículo anterior se podrá disfrutar de permiso sin sueldo, en caso debidamente justificados por el interesado, previa notificación con tiempo suficiente a sus jefes respectivos.

ARTICULO 34.- TRABAJADORES CON CARGOS PÚBLICOS O SINDICALES

Los trabajadores que ostenten cargos públicos o sindicales dentro de la vigencia de este convenio, tendrá derecho a las necesarias facilidades para el desempeño de los mismo, así como al percibo de salarios, en todos los casos de ausencias justificadas por tal motivo, y de todas las remuneraciones establecidas. A tal efecto se les otorgara un crédito de horas mensuales retribuidas las establecidas por la ley para cada uno de los Delegados o Miembros del Comité de Empresa de cada centro de trabajo.

Se podrán acumular los horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Tal acumulación no podrá exceder mensualmente de cincuenta horas para cada representante.

ARTICULO 35.- CUOTA SINDICAL

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. El empresario procederá al descuento de las cuotas sindicales sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y siempre previa conformidad de este.

ARTICULO 36.- INFORMACIÓN A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

La empresa facilitaran a los representantes de los trabajadores información de alta y bajas en la seguridad social. Así mismo, se le exhibirá a su requerimiento la oportuna documentación que avale el pago de las cuotas de la seguridad social al personal debidamente sellada por el organismo competente. Así, también la empresa facilitara a los representantes del personal tablones de anuncio para fijación de documentos informativos emitidos por los representantes de los trabajadores. Independientemente de lo anterior, se entregara a los representantes de los trabajadores toda la información necesaria para llevar a cabo las competencias que se asigne en el estatuto

de los trabajadores especialmente en su artículo 64 y las restantes normas y acuerdos aplicables a las relaciones laborales.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, comité de empresa y delegados de personal y delegados sindicales deberán ser informado por la empresa de los siguientes:

A) Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y la evolución del empleo en la empresa.

B) Anualmente conocer la cuenta de resultados y la memoria.

C) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantillas, cierres totales o parciales definitivos o temporales y las reducciones o cambios de jornada.

D) En función de la materia que se trate:

1.- Implantación o reducción del sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2.- Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3.- sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

4.- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

En las materias reguladas en los apartados c), d), 1 y 2 los comités de empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales a demás de las facultades reconocidas emitieran informes con carácter previo.

ARTICULO 37.- REUNIONES EN EL CENTRO DE TRABAJO

De acuerdo con las disposiciones legales vigentes al respecto, los trabajadores podrán reunirse en el centro de trabajo fuera de su jornada laboral avisando con la debida antelación a la administración de la dirección de la empresa y designando a la persona que se responsabilizara del buen orden de la reunión.

CAPITULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 38.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa, en virtud de incumplimiento laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves graves o muy graves.

A) Serán faltas leves las siguientes:

- a.1. La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- a.2. El retraso, negligencia o descuido con el cumplimiento de sus tareas.
- a.3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- a.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de 1 a 2 días al mes.
- a.5. La falta repetida de puntualidad, sin causa justificada, de tres a cinco días al mes.
- a.6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la empresa.
- a.7. En general el incumplimientos de los deberes por negligencia o descuido excusable.
- a.8. Todas las que no consten como graves o muy graves.

B) Serán faltas graves las siguientes:

- b.1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores compañeros o subordinados.
- b.2. El incumplimiento de las ordenes e instrucciones de los superiores y las obligaciones concretas del puesto de trabajo o la negligencia de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

b.3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

b.4. El incumplimientos o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecido, cuando de los mismos puedan derivarse riesgo para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

b.5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante 3 días al mes.

b.6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco y menos de 10 días al mes.

b.7. El abandono del trabajo sin causa justificada.

b.8. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.9. La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tengan conocimiento por razón del trabajo en la empresa.

b.10. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

C) Serán faltas muy graves las siguientes:

c.1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

c.2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c.3. El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la empresa.

c.4. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

c.5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más al mes, durante más de veinte días al trimestre.

c.6. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distintas naturaleza, dentro de un periodo de seis meses cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

c.7. La simulación de enfermedad o accidente.

c.8. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal pactada.

c.9. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 15 días a un mes.

C) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 mes y un día a 3 meses.
- Despido

Las sanciones que se impongan por faltas graves y muy graves deberán ser notificadas por escrito, en el que han de figurar los hechos que las motivan y la fecha en que se produjeron.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

CLAUSULAS ADICIONALES

ADICIONAL PRIMERA

Los afectados por este convenio lo estarán en todo lo reflejado en el mismo, y a las disposiciones vigentes en materia de salud laboral y en texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

CLAUSULAS TRANSITORIAS

TRANSITORIA PRIMERA

Las empresas dispondrán de un plazo de dos meses contando desde la firma del presente convenio, para la actualización de los salarios según las tablas adjunta como anexo II a este

c o n v e n i o

Hoja2

ANEXO I					
TABLA SALARIAL AÑO 1994					
CATEGORIAS	SALARIO 94	P.CONV.94	SAL.CONVE	RETR.TOTAL	
GRUPO I					
PERSONAL TECNICO					
J. Departamento	108088	50434	158522	2219308	
J. Sección	106719	39079	145798	2041172	
GRUPO II					
PERSONAL ADMINISTR.					
Jefe Administrativo	93826	5774	99600	1394400	
Oficial 1º Administrativo	86608	5052	91660	1283240	
Oficial 2º Administrativo	83277	4720	87997	1231958	
Aux. Administrativo	75976	0	75976	1063664	
GRUPO III					
PERSONAL PRODUCCION					
Encargado	93826	10052	103878	1454292	
Oficial 1º	86608	5052	91660	1283240	
FP-2	76986	9261	86247	1207458	
Especialista	79776	4368	84144	1178016	
Auxiliar	76986	0	76986	1077804	
GRUPO IV					
PERSONAL MANTENIM.					
Maestro	93826	5774	99600	1394400	
Oficial 1º	86611	5052	91663	1283282	
Oficial 2º	79776	4368	84144	1178016	
Peón	76986	0	76986	1077804	
GRUPO V					
PERSONAL VARIO					
Buzo(*)					
Conductor(*)					
Guarda	76986	0	76986	1077804	
Limpieza	76986	0	76986	1077804	
Ordenanza	76986	0	76986	1077804	
Almacenero	76986	0	76986	1077804	
Aspirante menor 18 años	66064	0	66064	924896	
(*) El salario de estos productores serán los equivalentes a los oficiales de 1ª o 2ª de mantenimiento dependiente de su destreza o conocimiento profesional					

Hoja3

ANEXO II				
TABLA SALARIAL 1995				
CATEGORIAS	SALARIO 95	P.CONVE.95	SAL.CONVE	RETR.TOTAL
GRUPO I				
PERSONAL TECNICO				
J.Departamento	111601	52073	163674	2291436
J.Sección	110187	40349	150536	2107504
GRUPO II				
PERSONAL ADMINISTR.				
Jefe Administrativo	96875	5962	102837	1439718
Oficial 1º Administrativo	89423	5216	94639	1324946
Oficial 2º Administrativo	85983	4873	90856	1271984
Aux.Administrativo	78445	0	78445	1098230
GRUPO III				
PERSONAL PRODUCCION				
Encargado	96875	10379	107254	1501556
Oficial 1º	89423	5216	94639	1324946
FP-2	79488	9562	89050	1246700
Especialista	82369	4510	86879	1216306
Auxiliar	79488	0	79488	1112832
GRUPO IV				
PERSONAL MANTENIM.				
Maestro	96875	5962	102837	1439718
Oficial 1º	89426	5216	94642	1324988
Oficial 2º	82369	4510	86879	1216306
Peón	79488	0	79488	1112832
GRUPO V				
PERSONAL VARIO				
Buzo(*)				
Conductor(*)				
Guarda	79488	0	79488	1112832
Limpieza	79488	0	79488	1112832
Ordenanza	79488	0	79488	1112832
Almacenero	79488	0	79488	1112832
Aspirante menores 18 año	68212		68212	954968
(*) Los salarios de los productores serán los de oficiales de 1ª o 2ª de is de 1ª o 2ª d e mantenimie según su destreza o conocimiento				

RESOLUCION de 4 de julio de 1995, de la Delegación Provincial de Málaga, por la que se acuerda la publicación de Subvenciones concedidas.

El Decreto 400/90 de 27 de noviembre, crea el Programa de Solidaridad de los Andaluces para la Erradicación de la Marginación y la Desigualdad en Andalucía.

Dicho Decreto contempla entre otras medidas la posibilidad de realizar Cursos de Formación Profesional Ocupacional, así como la participación en empleos temporales al servicio de las distintas Administraciones Públicas y Entidades sin ánimo de lucro.

En base al citado Decreto se han concedido a las siguientes entidades:

Expediente: 59/95. Curso Ayte. Cocina. Antequera.
Importe: 7.076.511.
Entidad: Fondo Formación.

Expediente: 58/95. Curso Ayte. Cocina. Nerja.
Importe: 7.121.658.
Entidad: IFES.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo vigésimo primero de la Ley 9/93 de 30 de diciembre de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1995.

Málaga, 4 de julio de 1995.- El Delegado, Jacinto Meña Hombrado.

RESOLUCION de 5 de julio de 1995, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la empresa Corporación de Medios de Andalucía, S.A. (7100222).

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa Corporación de Medios de Andalucía, S.A. (Código de Convenio 7100222), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 28 de junio de 1995, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 2 de junio de 1995, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, desarrollado por la Orden de 24 de febrero de 1992 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 148/1994, de 12 de agosto y Decreto 154/1994, de 10 de agosto, sobre reestructuración de Consejerías, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social;

RESUELVE

Primero: Ordenar la 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 la publicación del Texto de dicho Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 5 de julio de 1995.- El Director General, Antonio Márquez Moreno.

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1: Objeto y ámbito del Convenio.

El objeto del presente convenio colectivo es la regulación de las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores de Corporación de Medios de Andalucía, S.A.

Ambito Territorial: Afectará a los centros de trabajo de Granada, Jaén y Almería.

Ambito Funcional: Es la regulación de las relaciones laborales para las funciones encuadradas en el sector de prensa y realizadas por el personal descrito a continuación en el Ambito Personal, e incluido en este convenio.

Ambito Personal: Afectará a la totalidad del personal que mantenga una relación laboral con esta Sociedad y a todo el que ingrese en la misma, quedando excluidos del régimen económico del mismo los siguientes:

1.º Los cargos directivos a partir de Jefes de Departamento en Administración, Redactores Jefes en Redacción y Jefes de Area en Talleres.

2.º Todas las categorías laborales de Jefatura; si se dan las siguientes condiciones:

a) Que se pacte, en cómputo global y anual, una retribución superior a la establecida en el convenio para la misma categoría laboral.

b) Que se formalice individualmente y por escrito el pacto o contrato en el que necesariamente debe de figurar la circunstancia de estar fuera del ámbito económico del convenio colectivo.

Quedarán expresamente excluidos, en todos los ámbitos, del presente convenio:

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 asiduos o esporádicos.

E) Los agentes comerciales o publicitarios.

F) El personal perteneciente a empresas concesionarias de servicios que tengan relación civil o mercantil de prestación de servicios con Corporación de Medios de Andalucía, S.A.

Artículo 2. Normas supletorias.

En todos los puntos no regulados en el presente convenio colectivo, continuará siendo de aplicación la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa.

Si la Ordenanza Laboral fuese derogada durante la vigencia de este convenio, seguiría siendo aplicada como norma subsidiaria en lo no regulado por el ordenamiento jurídico laboral general y por este convenio.

Artículo 3. Vigencia y ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1995, sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

La duración del mismo será de tres años, quedando por tanto finalizado el 31.12.97.

El presente convenio se entenderá denunciado automáticamente el día 31 de diciembre de 1997, sin necesidad de comunicación administrativa o escrito alguno al efecto.

Artículo 4. Absorción.

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente convenio serán compensadas o absorbidas