

Número 6236

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**Dirección Provincial de Murcia**

Ordenación Laboral. Convenios Colectivos.—Exp. 31/92

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para "La Opinión de Murcia, S.A.", de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 30-4-92, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 14-5-92, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, así como por las instrucciones recibidas de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

ACUERDA:**Primero**

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, 21 de junio de 1992.

El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, José Antonio Gallego Iglesias.

(D.G. 443)

**CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES****Art. 1º.- Ámbito territorial**

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo de "LA OPINIÓN DE MURCIA S.A." dentro del territorio de la Región de Murcia constituidos y que puedan constituirse en un futuro durante el tiempo de su vigencia.

Art. 2º.- Ámbito personal

El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal que presta sus servicios a la Empresa mediante contrato laboral cualquiera que sea su cometido o labor. Quedan expresamente excluidos:

- Quienes desempeñen funciones de alto consejo, alta dirección y alto gobierno.
- Profesionales liberales vinculados por contratos civiles o mercantiles de prestación de servicios
- Asesores.
- Los corresponsales o colaboradores que tengan formalizado un contrato civil o mercantil con la empresa donde se excluya la relación laboral.

- Colaboradores a la pieza y los que no mantengan una relación continua con la empresa.
- Los agentes comerciales o publicitarios que trabajen para "LA OPINIÓN DE MURCIA. S.A.", con la libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o diferente actividad.
- Los columnistas o colaboradores continuos, que reciban un pago por prestaciones de servicios, aunque su colaboración fuese periódica o habitual.
- El personal autónomo o perteneciente a empresas concesionarias de servicios como el de distribución, o contrato de prestación de servicios con la "LA OPINIÓN DE MURCIA S.A."
- En general, aquellos que se refieran a los artículos 1.º y 2.º de la Ley 8/1980 de 10 de marzo, del estatuto de los Trabajadores, así como el artículo 2.º de la Ordenanza Laboral.

Art. 3º.- Ámbito funcional

Las normas de este Convenio afectarán a todos aquellos trabajadores de la Empresa encuadrados en las labores propias de su actividad editorial.

Art. 4º.- Ámbito temporal

La vigencia de este Convenio será desde 1 de enero de 1992, cualquiera que sea la fecha de su aprobación, hasta el 31 de diciembre de 1992.

Art. 5º.- Prórroga

Al cumplir la fecha de su vencimiento, y en el caso de que no mediara denuncia alguna por cualquiera de las partes con, al menos, tres meses de antelación a su extinción, este Convenio se considerará prorrogado de año en año, conforme a sus propios terminos y aplicando una corrección salarial de crecimiento del IPC oficial, según el apartado segundo del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 6º.- Revisión

En el supuesto de que el IPC de la Región de Murcia correspondiente al periodo de vigencia de este convenio (1/1/92 al 31/12/92) registrase un aumento superior al 7% se producirá una revisión salarial del 100% sobre el exceso de la cifra indicada tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

Art. 7º.- Absorción

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Art. 8º.- Rescisión

La denuncia del convenio se realizará por escrito, en el plazo determinado en el art. 5º del presente Convenio Colectivo,

y de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido.

Si las deliberaciones se prolongaran por el plazo que excediera de la vigencia del Convenio Colectivo, se entenderá éste prorrogado provisionalmente hasta finalizar la negociación.

Sin perjuicio de ello el nuevo Convenio habrá de tener efectos retroactivos obligatoriamente, en el caso de que las negociaciones mencionadas sobrepasaran los plazos previstos.

Art. 9°.- Vinculación a la totalidad

Las representaciones convienen que siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, considerarán el convenio nulo y sin efecto alguno, en el supuesto de que por las Autoridades Administrativas competentes no fuera aprobado algún pacto fundamental a juicio de cualquiera de las partes, con lo que quedará desvirtuado dicho Convenio y su contenido.

Art. 10.- Normas supletorias

En lo no previsto por esta norma regirán, con carácter supletorio, la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa de diciembre de 1976 y demás disposiciones legales de superior rango.

CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 11°.- Principio general

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

Sin merma de la autoridad conferida a la representación de la Empresa, el Comité de Empresa tendrá atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, debiendo presentar informe previo a la Empresa de las decisiones a ejecutar adoptadas para los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, todo ello sin perjuicio de las normas legales que le son de aplicación.

Art. 12°.- Condiciones de trabajo

Las especificaciones, normas de procedimiento y hojas de control, en las tareas que las tengan asignadas, se ajustarán a unas condiciones habituales de trabajo, se relacionarán con los estudios para el cómputo de las jornadas y se emplearán con el objetivo prioritario de una óptima distribución de las cargas de trabajo y la plena ocupación de todos los trabajadores, de forma que se consiga los mejores índices de productividad y calidad.

En todos los supuestos habrá de respetarse las normas e instrucciones sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo, y muy especialmente aquellas que afecten a la integridad personal de los trabajadores mediante el manipulado de objetos y el funcionamiento de maquinaria e instalaciones, debiéndose emplear siempre las protecciones y elementos de seguridad previstos legalmente.

Art. 13°.- Cometidos asignados

Todo trabajador de "LA OPINIÓN de MURCIA, S.A." está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores jerárquicos en la Empresa, dentro de las funciones generales propias de su competencia profesional.

Art. 14°.- Jornada de trabajo

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

Art. 15°.- Horario de trabajo

Corresponde a la Empresa la realización de los turnos (fijos y variables), adaptados a las necesidades de la producción y los servicios, que se aplicarán durante el tiempo de vigencia de este convenio.

No obstante, excepcionalmente y dadas las características especiales del trabajo periodístico, que obliga a su terminación, todos los trabajadores de LA OPINION DE MURCIA, S.A. se comprometen a prolongar su trabajo el tiempo que sea imprescindible para finalizar la elaboración, confección, tirada y manipulado de la publicidad diaria que imprima o edite LA OPINIÓN DE MURCIA, S.A.

Art. 16°.- Asistencia

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Art. 17.- Régimen de la Redacción

Por la singularidad del trabajo de Redacción, de acuerdo con el art. 43 del vigente Estatuto de la Profesión Periodística, se asignará, al personal de esta sección, tarea, entendiéndose por tal el trabajo o conjunto de trabajos que pueda realizar normalmente un redactor en la jornada que le señala la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa, pudiendo simultanearse todos los trabajos propios de su competencia profesional. Una vez realizada la tarea, está cumplida la jornada laboral.

El establecimiento de tareas, secciones, turnos, suplencias, horarios base y, en general la organización práctica del trabajo en la Redacción, será competencia exclusiva del Director, en orden a las necesidades exigidas por la organización de la Empresa.

Art. 18.- Vacantes

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

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

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

Art. 19°.- Trabajos de superior e inferior categoría

El trabajador de "LA OPINION DE MURCIA, S.A." que realice funciones de categoría superior a las que le corresponda por su categoría profesional reconocida por un período superior a seis meses durante un año y ocho durante dos años podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

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

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

Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Art. 20.- Plus de enfermedad

Los trabajadores en situación de Incapacidad Laboral Transitoria derivada de enfermedad común o accidente, percibirán el 100% de su salario real y pagas extras (salvo sustitución), siempre que presente en el término legal la correspondiente baja médica. El Comité de Empresa y la Empresa velarán por la autenticidad de la causa de la baja emitiendo informe al respecto, siempre que éste sea negativo se aplicará la legislación vigente.

Art. 21.- Festivos

El personal de redacción y talleres tendrá derecho a un día y medio de vacaciones complementarias por cada fiesta que aparezca en el Calendario Laboral Oficial, dentro del año natural, o la compensación económica correspondiente, exceptuando los festivos comprendidos en el periodo vacacional.

CAPÍTULO III CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 22°.- Principio general

Todos los salarios pactados entre las representaciones que integran la Comisión Negociadora de este Convenio son brutos.

Art. 23°.- Salario base

Será el especificado para cada una de las categorías pro-

fesionales en la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa con carácter mínimo y por jornada completa.

Art. 24°.- Plus artículo 48

En la cuantía actual de 7.650 pesetas al mes, se corresponde con el denominado "Plus artículo 48" del Estatuto de la Profesión Periodística. Constituye parte integrante del salario total, y su cuantía e incrementos sucesivos serán absorbidos.

Art. 25.- Antigüedad

Cada trabajador que preste sus servicios a la Empresa mediante contrato laboral, cualquiera que sea su cometido o labor percibirá en lo relativo a su antigüedad hasta dos trienios de 2.675 pesetas y quinquenios sucesivos por valor de 2.675 pesetas.

Art. 26.- Plus de transporte

Aquellos trabajadores que realizan su jornada laboral habitualmente en las instalaciones sitas en el polígono industrial del Cabezo Cortao percibirán un plus mensual de 2.322 pesetas en concepto de compensación por los gastos de transporte.

Art. 27.- Remuneraciones

El personal incluido en el presente Convenio percibirá 12 pagas al año más dos pagas extraordinarias del importe de una mensualidad cada una, correspondiente a los meses de julio y diciembre.

Art. 28.- Beneficios

La Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa establece el abono a cada trabajador del 8% sobre el salario real percibido durante el año anterior. Dicha cantidad se prorrateará en las 14 pagas, abonándose conjuntamente con el salario mensual.

Art. 29°.- Uso vehículo propio

En los casos en que, por motivos de trabajo, el trabajador utilice su propio vehículo para realizar los desplazamientos, se abonará la cantidad de 25 pesetas por kilómetro en concepto de gastos de combustible y amortización de vehículo.

Art. 30°.- Prendas de trabajo

Al personal que desempeña su trabajo en las secciones de fotografía, fotomecánica, mantenimiento, rotativa y cierre, la Empresa les facilitará las batas y monos necesarios para desempeñar su labor.

Art. 31°.- Anticipos

La Empresa concederá previa justificación suficiente y siempre que la tesorería de la Empresa lo permita, préstamos por la suma de hasta dos mensualidades brutas que serán dedu-

cidas de los haberes del solicitante en el plazo máximo de nueve meses desde su concesión. Para disfrutar de este derecho, el trabajador deberá tener como mínimo un año de permanencia en la Empresa.

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

CAPITULO IV VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Art. 32°.- Vacaciones

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

La Empresa queda facultada para fijar los turnos de vacaciones, preferentemente durante el periodo de junio a septiembre, ambos inclusive, cada año, y las otorgará de acuerdo con las necesidades del servicio, procurando complacer al personal en cuanto a la época de su disfrute. La Dirección de la Empresa dará a conocer esos turnos en los meses de enero a marzo. Los trabajadores que las disfruten fuera de dicho periodo, por necesidades de la Empresa, tendrán derecho a una bolsa de vacaciones de 20.000 pesetas, si sólo fuera la mitad de sus vacaciones, esa bolsa sería de 10.000 pesetas.

Las vacaciones anuales no pueden compensarse en metálico, en todo o en parte.

Art. 33°.- Permisos y descanso diario

Se establece con carácter general lo dispuesto en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, en el apartado permisos.

Art. 34°.- Servicio militar

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

CAPITULO V DERECHOS SINDICALES

Art. 35°.- Derechos sindicales

“LA OPINIÓN DE MURCIA, S.A.”, reconoce a los sindicatos que están o pueden estar implantados en la Empresa como elementos de interés para el debido tratamiento de las relaciones con sus trabajadores.

La Empresa respetará el derecho de todos sus trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar fon-

dos o cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

La Empresa reconoce al Comité de Empresa las siguientes competencias:

1.- Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre su programa de producción y evolución probable de empleo en la Empresa.

2.- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que éstos.

3.- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario, de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducciones de jornadas, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la Empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4.- Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

5.- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

7.- Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

8.- Ejercer una labor:

- a) De vigilancia en las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y uso de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

9.- Participar, como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias.

10.- Colaborar con la dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

11.- Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en los puntos anteriores en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

12.- Los informes que deba emitir el Comité a tenor de las competencias reconocidas en los apartados anteriores, deben elaborarse en el plazo de quince días.

13.- Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

14.- Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1, 2, 3 y 4 del presente artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado; en todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité, podrá ser utilizado fuera del estricto ambiente de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Art. 36°.- Garantías

Los miembros del Comité de Empresa como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, en Comité de Empresa.
- b) Prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo el caso de que ésta se produzca por revocación del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del E. de T. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Expresar, colegiadamente, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité de Empresa, en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con el E.T., que será de 15 horas.

Art. 37°.- Asamblea de los trabajadores

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

La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa, o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité, que será responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en dicha asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el Orden del Día.

La Presidencia comunicará a la Dirección de la Empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la Empresa que vayan a asistir a la asamblea, y se acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

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

37. 1. - Convocatoria

Con expresión del Orden del Día propuesto por los convocantes, se comunicará a la Dirección de la Empresa con 48 horas de antelación, como mínimo, debiendo ésta acusar recibo.

37. 2. - Votaciones

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

37. 3. - Lugar de reunión

Se estará a lo dispuesto en el artículo 78 del E.T.

Art. 38°.- Incremento salarial

El incremento salarial del presente Convenio Colectivo será del 7 % sobre el salario anual vigente antes del presente convenio.

Art. 39°.- Plus por domingos

La Empresa se compromete desde el 1 de marzo de este año 1992 a pagar un plus por cada domingo trabajado por el personal de redacción, talleres y rotativa, exceptuando a embuchadores y mozos de almacén, que se establece en 3.000 pesetas/domingo.

Se firma en Murcia, a 30 de abril de 1992.