

el Ayuntamiento de Lorquí, para el desarrollo del Servicio de Ayuda a Domicilio, publicado en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», número 88, de 19 de abril de 2005, página 9248, se procede a efectuar la siguiente corrección:

En el primer párrafo (tras el título):

Donde dice «... en fecha 15 de marzo...»

Debe decir «... en fecha 30 de marzo...»

## Consejería de Trabajo y Política Social

### 4475 Resolución de 7-04-2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de trabajo para La Opinión de Murcia, S.A.U.- Exp. 10/05.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de La Opinión de Murcia, S.A.U., (Código de Convenio número 3000892) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 11-03-2005 por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

#### Resuelvo:

**Primero.-** Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo de Trabajo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Murcia a 7 de abril de 2005.—El Director General de Trabajo.—Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

#### Capítulo I - Disposiciones Generales

##### Artículo 1.- Ambito territorial.

El presente Convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa LA OPINIÓN DE MURCIA, S.A.U. dentro del territorio de la Región de Murcia constituidos y que puedan constituirse en un futuro durante el tiempo de su vigencia.

##### Artículo 2.- Ambito funcional.

Sus disposiciones obligan a todos los trabajadores de la Empresa, cualquiera que sea su ubicación dentro de la Región de Murcia, en uno o varios centros de trabajo.

##### Artículo 3.- Ambito personal.

Este Convenio afectará a la totalidad de los trabajadores de la empresa cualquiera que sea el tipo de contrato que tengan con la misma, y cualquiera que sea su cometido o labor. Quedan expresamente excluidos:

a) Quienes desempeñen funciones de alto consejo o alta dirección.

b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles o mercantiles de prestación de servicios.

c) Asesores.

d) Los corresponsales o colaboradores que tengan formalizado un contrato civil o mercantil con la empresa donde se excluya la relación laboral.

e) Colaboradores a la pieza y los que no mantengan una relación continua con la empresa.

f) Los agentes comerciales o publicitarios que trabajen para LA OPINIÓN DE MURCIA SAU. con la libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o diferente actividad.

g) Los columnistas o colaboradores continuos, que reciban un pago por prestaciones de servicios, aunque su colaboración fuese periódica o habitual.

h) El personal autónomo o perteneciente a empresas concesionarias de servicios como el de distribución, o contratos de prestaciones de servicios con LA OPINIÓN DE MURCIA SAU.

i) En general, aquellos que se refieran a los artículos 1.º y 2.º del Real Decreto Ley 1/1995 de 24 marzo (Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

##### Artículo 4.- Ambito temporal.

El presente Convenio tendrá vigencia, a todos los efectos, desde el día 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre del 2005, y será prorrogado por la tácita cada año, salvo denuncia por una de las partes con un mes de antelación.

##### Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y han sido aceptadas ponderándose globalmente. En el supuesto de que la Dirección General de Trabajo de la Comunidad Autónoma, en el ejercicio de sus facultades, no aprobase alguna de las estipulaciones de este Convenio, quedará sin eficacia práctica, debiéndose reconsiderar su contenido total.

##### Artículo 6.- Compensación, garantía personal y 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.

Si algún trabajador tuviese una suma de devengos superior a la que pudiera corresponderle por las nuevas condiciones que se establecen en el presente convenio, el exceso habrá de serle respetado como condición más beneficiosa, a título exclusivamente personal.

**Artículo 7. Remisión a otras normas.**

Para todo lo no previsto en este Convenio, las partes se remitirán a las disposiciones legales de general aplicación.

**Artículo 8. Jornada reducida.**

El personal que preste servicio en régimen de jornada reducida, percibirá los beneficios establecidos en las presentes normas en proporción al tiempo que preste su servicio y en todos los conceptos que se establecen para el personal de jornada completa.

**Artículo 9. Derogación convenio anterior.**

El presente Convenio, a partir de su entrada en vigor, deroga todos los anteriores Convenios o Pactos existentes.

**Artículo 10. Comisión paritaria.**

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de seis miembros, designados por mitad por cada una de las partes, empresarial y social, firmantes de este Convenio Colectivo. Las partes podrán utilizar los servicios de asesores, designándolos libremente y a su costa, los cuales tendrán voz pero no voto. Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

1) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente Convenio Colectivo e interpretación de sus preceptos.

2) Cualesquiera otras atribuciones que tiendan a la mayor eficacia y respeto de lo convenido.

3) Esta Comisión se reunirá, previa convocatoria de su secretario, a instancias de cualquiera de sus dos partes, en un plazo no superior a 72 horas.

4) Esta Comisión se reunirá, como mínimo, cada tres meses obligatoriamente, y cuantas veces lo solicite cualquiera de las partes.

5) Miembros de la Comisión Paritaria:

Por parte de la Empresa:

- Dña. Paloma Reverte de Luis

- D. Mateo del Cerro Velázquez

Por parte de los trabajadores:

Serán elegidos por la Asamblea de los trabajadores y comunicada a la parte empresarial en el plazo no superior a un mes desde la firma del presente Convenio.

El Secretario: Designado por acuerdo de las partes (con voz pero sin voto).

**Capítulo II - Organización del trabajo****Artículo 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.

**Artículo 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 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 consigan los mejores índices de productividad y calidad.

En todos los supuestos habrá de respetarse las normas e instrucciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 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.

**Artículo 13. Prohibición de discriminación.**

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a Sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado Español.

Las relaciones de la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

**Capítulo III - Del Personal****Sección Primera.- Principios Generales****Artículo 14. Clasificación del personal**

La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de la empresa.

**Artículo 15. Movilidad funcional**

Los trabajadores sujetos a este convenio, sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes a la negociación del mismo, y con acomodamiento a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. Podrá igualmente efectuarse la movilidad funcional entre categorías profesionales equivalentes.

Los trabajadores que como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones superiores a las de su categoría por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, podrán reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones realizadas, conforme a la normativa aplicable. Tendrán derecho, en todo caso, a percibir las diferencias salariales correspondientes.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su categoría profesional, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta situación a los representantes de los trabajadores.

Independientemente de los supuestos anteriores, los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de los de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

## **Sección Segunda.- Clasificación General.**

### **Artículo 16. Grupos profesionales**

El personal que preste sus servicios en la empresa, se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

#### a) Clasificación

##### 1.- Técnicos.

1.1. Técnicos titulados de grado superior.

1.2. Técnicos titulados de grado medio.

1.3. Técnicos no titulados.

##### 2.- Personal de Redacción.

2.1. Director adjunto

2.2. Subdirector.

2.3. Redactor jefe.

2.4. Jefe de sección

2.5. Jefe de área

2.6. Redactor.

2.7. Redactor de primer y segundo año.

2.8. Redactor agente de publicidad

2.9. Ayudante.

##### 3.- Personal de Administración.

3.1. Administración.

3.1.1. Jefe de sección o departamento.

3.1.2. Jefe de negociado.

3.1.3. Oficial de primera.

3.1.4. Oficial de segunda.

3.1.5. Auxiliar.

3.1.6. Mozo de almacén.

##### 3.2. Personal comercial.

3.2.1. Jefe de sección o departamento.

3.2.2. Jefe de negociado.

3.2.3. Agente comercial.

#### 3.3 Secretaria de Dirección.

#### 4.- Personal de talleres.

4.1. Jefe de taller.

4.2. Jefe de equipo.

4.3. Oficial de primera.

4.4. Oficial de segunda.

4.5. Oficial de tercera.

#### b) Definición de las categorías laborales.

1.- Técnicos: son aquellos que poseyendo un título del grado correspondiente han sido contratados en virtud del mismo, realizando en la empresa las funciones a las que su titularidad les faculta de manera normal y regular. Queda igualmente incluido en este grupo el personal que, sin poseer título facultativo desempeña dentro de la empresa funciones artísticas, literarias o técnicas.

1.1.- Técnicos titulados de grado superior: son los que, poseyendo un título superior universitario o de escuela técnica superior, se encuentran unidos a la empresa en virtud de relación laboral concertada en razón del título poseído.

1.2.- Técnicos titulados de grado medio: se comprenden en esta definición los ingenieros técnicos, antiguos peritos, los ayudantes técnicos sanitarios, los graduados sociales, titulares mercantiles y maestros industriales.

1.3.- Técnicos no titulados: son aquellos que sin poseer título facultativo (oficial) desempeñan funciones de carácter técnicos.

2.- Personal de Redacción: es el que crea, selecciona, prepara, redacta o confecciona la información literaria o gráfica de los distintos medios informativos, manteniendo la jornada de trabajo que se señala en este convenio.

2.1 Director adjunto: es el periodista que, por designación del director, asiste a éste en sus funciones y le sustituye en los casos de ausencia o enfermedad, suspensión o cese. Asimismo, le podrán ser encomendadas por el director tareas de redacción no inferiores a las correspondientes al subdirector y redactor jefe. Re caerán sobre él, durante las suplencias, las atribuciones y responsabilidades señaladas para los directores en la legislación vigente. Sus relaciones con la empresa se regularán por las normas laborales.

2.2 Subdirector: es el periodista que, bajo las órdenes del director o director adjunto asiste a éstos en sus funciones y les sustituye en los casos de ausencia o enfermedad, suspensión o cese. Asimismo, le podrán ser encomendadas por el director tareas de redacción no inferiores a las correspondientes a un redactor jefe. Re caerán sobre él, durante las suplencias, las atribuciones y responsabilidades señaladas para los directores en la legislación vigente. Sus relaciones con la empresa se regularán por las normas laborales.

2.3 Redactor jefe: es el periodista que coordina la edición y la redacción literaria, informativa y gráfica con responsabilidad ante el director y estará facultado para asignar los trabajos al personal de Redacción.

2.4 Jefe de sección: es el periodista que asume la responsabilidad de una sección en la que supervisa y coordina el trabajo de una o más personas de redacción.

2.5 Jefe de área: es el periodista que asume la responsabilidad de un área en la que supervisa y coordina el trabajo de una o más personas de redacción.

2.6 Redactor: es el periodista que realiza un trabajo de tipo fundamentalmente intelectual, de modo literario o gráfico o de diseño de la publicación, que lleva a cabo normalmente según tarea dentro de los límites de tiempo que señala su jornada. Su trabajo puede desarrollarse tanto en la mesa como en la calle.

2.7 Redactor de primer y segundo año: son los redactores durante sus dos primeros años de trabajo en el periódico. Una vez superado ese periodo de tiempo, en caso de renovación de contrato, pasarán automáticamente a la categoría de Redactor. Se entiende que la presente categoría nada tiene que ver con el contrato de trabajo en prácticas que, cuando exista, se regirá por su propia normativa legal.

2.8 Redactor-agente de publicidad: Es aquel que vinculado a la empresa mediante contrato laboral elabora páginas con un determinado contenido y gestiona y contrata la publicidad de las mismas.

2.9 Ayudantes: realiza funciones auxiliares de Redacción y de Archivo.

3.- Personal de Administración: quedan comprendidas en el concepto general de personal administrativo de oficinas cuantos poseyendo conocimientos de mecánica administrativa, técnicos y contables realicen habitual y principalmente aquellas funciones reconocidas de oficinas y despachos.

#### 3.1 Administración:

3.1.1 Jefe de sección o departamento: comprende esta categoría el personal que asuma bajo la dependencia directa de la administración, el mando y responsabilidad de un sector de actividad de tipo burocrático, teniendo a sus órdenes y bajo su dirección al personal de este grupo profesional.

3.1.2 Jefe de negociado: se incluye en esta categoría al personal que asume el mando y responsabilidad de uno de los servicios en que se subdividen las actividades de la sección, teniendo personal a sus órdenes.

3.1.3. Oficial de primera: son aquellos empleados con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes, ejecutan bajo la dependencia de un jefe, funciones administrativas de responsabilidad.

3.1.4. Oficial de segunda: son los empleados que con cierta iniciativa y con subordinación a jefes de ne-

gociado y oficiales de primera efectuarán operaciones auxiliares de estadística y contabilidad o coadyuvantes de las mismas, manejo de archivos o ficheros, correspondencia sencilla y demás trabajos similares.

3.1.5. Auxiliar: es aquella persona que realiza funciones administrativas auxiliares.

3.1.6. Mozo de almacén: Realizará tareas de transporte y paletización con elementos mecánicos; operatoria mecánica o manual para la terminación de las publicaciones siguiendo instrucciones precisas; tareas de limpieza o labores sencillas en talleres que no requieran preparación específica; así como el almacenaje de todo el material que quede a su cargo.

3.2 Personal comercial: quedan comprendidos en este grupo profesional quienes ejecuten las labores comerciales, así como representación del medio.

3.2.1 Jefe de sección o departamento: comprende esta categoría al personal que asume bajo la dependencia directa de la gerencia, el mando y la responsabilidad de la actividad comercial, teniendo bajo su dirección al personal de este grupo profesional.

3.2.2 Jefe de negociado: se incluye en esta categoría al personal que asume el mando y responsabilidad de uno de los servicios en que se subdividen las actividades de la sección, teniendo personal a sus órdenes.

3.2.3 Agente comercial: el personal comprendido en esta categoría realizará bajo la supervisión del jefe de sección, las labores comerciales no sólo las que se pueden derivar del hecho de la venta en sí, sino las que, a largo plazo, pueden ocasionar dicha venta.

3.3 Secretaria de dirección: es la persona encargada de atender la correspondencia, teléfono y visitas, organizar la agenda y realizar el trabajo burocrático de los directivos de la empresa.

#### 4.- Personal de talleres.

4.1 Jefe de taller: es el que, con conocimientos generales de todas las actividades que constituyen la industria de prensa, están al frente de toda la producción, dirigiendo el proceso de trabajo, con la responsabilidad de controlar, orientar, distribuir técnicamente y dar unidad a todo el trabajo que realiza el personal de las distintas secciones.

4.2 Jefe equipo: son los oficiales que, además de ejecutar su trabajo y bajo las órdenes del regente o jefe de sección, o directamente dependientes de la dirección de la empresa, trabajan en su sección vigilando la asistencia y disciplina del personal a sus órdenes, cuidando al propio tiempo de los talleres y buena ejecución del trabajo y aplicando las órdenes recibidas en lo que se refiere a la realización de obras y labores.

4.3 Oficial de primera: son los profesionales de cada uno de los oficios propios de prensa que tienen una función determinada a su cargo y que, con iniciativa y responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes, ejecutan bajo la dependencia de un jefe.

4.4 Oficial de segunda: son los empleados que con cierta iniciativa y con subordinación a jefes de equipo y oficiales de primera, si los hubiere, efectuarán operaciones en cada uno de los oficios propios de prensa.

4.5 Oficial tercera: es el profesional que efectúa su labor con subordinación a jefes de equipo y oficiales primera y segunda.

### **Sección Tercera.- Contratos.**

#### **Artículo 17. Formalización del contrato.**

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato siempre por escrito.

#### **Artículo 18. Tipos de contrato.**

Es voluntad de las partes firmantes de éste Convenio, que exista la mayor estabilidad laboral posible dentro de la Empresa, y ello se consigue con la estabilidad de los trabajadores en su puesto de trabajo.

#### **Artículo 19. Empresas de trabajo temporal.**

Sólo se recurrirá a este vía de contratación para la cobertura temporal de aquellos puestos de trabajo que no puedan ser cubiertos por el personal de plantilla, ante eventuales necesidades de producción.

#### **Artículo 20. Política de formación.**

Con independencia de los acuerdos formativos concretos que LA OPINIÓN DE MURCIA SAU pueda establecer con universidades, escuelas técnicas o de formación profesional, la Dirección aplicará políticas de formación para el personal de plantilla. En consecuencia, los trabajadores tendrán derecho a:

a) Adaptar la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

b) Disfrutar el permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

c) Para ejercitar cualquiera de estos derechos será requisito indispensable que el interesado justifique previamente la concurrencia de las circunstancias que confieren el derecho invocado.

d) Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, la representación de éstos participará en la elaboración y desarrollo de los planes de formación de la empresa.

e) La Comisión paritaria estudiará cada una de las solicitudes presentadas para la asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento profesional y será la que, en última instancia y por mayoría, dictamine sobre si la organización del trabajo permite la concesión de los correspondientes permisos.

#### **Artículo 21. Ascensos y vacantes.**

Todo el personal de LA OPINIÓN DE MURCIA SAU tendrá igualdad de condiciones y derecho de preferencia para cubrir vacantes existentes en las categorías superiores a la que ostentase en el momento de producirse la misma.

Si fuera preciso se establecerán en su momento las correspondientes pruebas de aptitud. Será mérito preferente en igualdad de condiciones la antigüedad.

La dirección informará con la debida antelación al Comité de Empresa tanto de las vacantes como de las condiciones que en cada caso se requieren para el acceso del personal a categorías superiores.

#### **Artículo 22. Movilidad geográfica.**

Los traslados de trabajadores deberán ser previamente pactados entre éstos, en virtud al artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Capítulo IV - Jornada, Descansos, Vacaciones**

#### **Artículo 23. Jornada laboral.**

La jornada de trabajo para todo el personal afectado por este convenio será de 36 horas semanales de trabajo efectivo y su cómputo será semanal.

En los casos de jornada continuada se computará como trabajo efectivo los quince minutos de descanso diario.

Los responsables de la empresa planificarán el trabajo en las distintas secciones, de tal forma que los descansos se hagan de forma rotatoria, para que todos los trabajadores tengan opción a librar los fines de semana que les correspondan, sin discriminación de ningún tipo en este sentido. A tal fin, el calendario será establecido entre la representación de la empresa y la de los trabajadores, o bien, será confeccionado por los responsables de cada sección y deberá contar con el visto bueno del Comité de Empresa.

Redacción y resto de las secciones.- Para el área de Redacción y talleres se acuerda un sistema de descansos según los calendarios que se elaboren para ciclos de dos meses atendiendo el cómputo de jornada laboral de 36 horas semanales y con preferencia en los fines de semana.

Los sistemas de trabajo y libranza que se establezcan, así como los descansos semanales, se determinarán procurando conciliar los intereses del personal con las necesidades del servicio.

El departamento de talleres librará un mínimo de 6 días cada cuatro semanas y un máximo de 8 en base a las circunstancias de la producción y organización del trabajo intentando siempre que sean a ser posible los 8 días de máximo. La comisión paritaria velará por el cumplimiento igualitario del régimen de libranzas en la sección de talleres.

El personal de redacción podrá librar entre 6 y 8 días cada cuatro semanas. Para que puedan librar 8 días por cada cuatro semanas en su computo anual la empresa se compromete a contratar como máximo dos plantillas de cuatro trabajadores que trabajaran dos fines de semana de cada cuatro. La comisión paritaria velará por el cumplimiento igualitario del régimen de libranzas en redacción.

Todos los trabajadores de LA OPINIÓN DE MURCIA S.A.U. librarán dos días semanales a partir del uno de enero de 2006

**Artículo 24. Horarios de trabajo**

Los horarios y los turnos de trabajo serán singulares en cada departamento o sección y se aplicarán por norma general los habituales, teniendo en cuenta que de ser necesaria alguna variación del mismo, cuando existan probadas razones productivas, técnicas u organizativas. El Comité de empresa será informado y, en caso de desacuerdo, la empresa deberá utilizar los cauces previstos en el artículo 41 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

Al no permitir la naturaleza de la profesión periódica determinar un horario rígido, el trabajo de los periodistas se considera a tarea, entendiéndose por tal el trabajo o conjunto de trabajos que pueda realizar un redactor en la jornada que le señala el presente Convenio Colectivo, pudiendo simultanearse todos los trabajos propios de su competencia profesional.

**Artículo 25. Horas extraordinarias**

1.- Tendrán consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con los artículos 23 y 24 del presente Convenio Colectivo.

2.- El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo en lo previsto en el número 3 de este artículo. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los dos meses siguientes a su realización.

3.- No se tendrán en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

4.- A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

La empresa informará mensualmente al Comité del número de horas extraordinarias realizadas.

5.- Como norma general, las horas extraordinarias serán retribuidas. No obstante, por mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa podrán acumularse para su disfrute como descanso, hasta un máximo de ocho días al año.

**Artículo 26. Calendario laboral**

Antes de finales de febrero de cada año deberán estar elaborados los calendarios laborales anuales por secciones, teniendo en cuenta las especificaciones fijadas en el presente Convenio Colectivo, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

**Artículo 27. Vacaciones**

El periodo de vacaciones anuales retribuidas por año de servicio será de 31 días naturales de los que, al menos quince, serán ininterrumpidos y se disfrutarán preferentemente entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre, sin perjuicio de los acuerdos entre empresas y trabajadores. Los trabajadores que las disfruten por necesidades del servicio fuera de dicho periodo tendrán derecho a percibir una bolsa de vacaciones de 250 euros; o la parte proporcional en función de los días de vacaciones.

El cómputo de vacaciones se efectuará por año natural. La duración de las vacaciones, en los supuestos de nuevo ingreso, se calculará en proporción al tiempo de permanencia en la empresa, computándose dos días y medio de vacaciones por mes trabajado.

El cuadro de vacaciones de cada sección deberá estar elaborado antes del 1 de febrero de cada año.

a) Turnos. Los turnos de vacaciones se establecerán de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores, respetándose el principio de rotación, para lo que se constituirán dos o más grupos.

- El establecimiento de turnos convenido se publicará en cada departamento antes del 1 de febrero de cada año.

b) Vacaciones retribuidas. No podrán compensarse en metálico, en todo o en parte, las vacaciones anuales, de conformidad a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

c) Incapacidad temporal. En el supuesto de incapacidad temporal, previa al comienzo de las vacaciones, el periodo de disfrute se aplazará hasta la fecha que se convenga entre las partes.

**Artículo 28. Festivos**

El personal de LA OPINIÓN DE MURCIA SAU 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 y durante la Incapacidad Laboral Transitoria.

**Artículo 29. Permisos**

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Hasta dos días en los casos siguientes:

Alumbramiento de la esposa, enfermedad grave de cónyuge, ascendiente o descendiente, muerte del cónyuge, ascendiente, descendiente o hermanos.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora más con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

e) En el supuesto de parto, la suspensión del contrato de trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 3/1989 de 3 de marzo.

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

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

h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la jornada y su salario.

i) Todo trabajador de LA OPINIÓN DE MURCIA SAU que esté matriculado en un curso para la obtención de título oficial académico o profesional podrá acudir a todos los exámenes finales o liberatorios, en tanto las disponibilidades de personal lo permitan, y siempre que posteriormente aporte justificante de haberse presentado al examen.

En los demás casos se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales vigentes.

### **Artículo 30. Maternidad/paternidad**

En el supuesto de parto, la mujer trabajadora y/o el padre tendrán derecho a un periodo de descanso laboral de acuerdo con lo indicado en la legislación vigente.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento. Los sucesivos hijos darán derecho a un periodo de excedencia, que en su caso pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

### **Artículo 31. Incapacidad temporal**

En caso de incapacidad temporal, debidamente acreditada por la Seguridad Social, el personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, percibirá durante la vigencia del presente convenio el 100% de su retribución incluidas las pagas extraordinarias; tomando como referencia la última nómina recibida, una vez deducidos los complementos de carácter variable (comisiones, horas y domingos).

En caso de que se requiera al trabajador para que acuda a los servicios médicos de la empresa y éste, injustificadamente, no acudiera, la misma quedará relegada del abono de todo tipo de complemento por dicha contingencia.

La asistencia a los servicios médicos de la empresa se efectuará sin perjuicio de las atribuciones que corresponden a la seguridad social, en cuanto a la tramitación de altas y bajas.

La empresa, a partir de 90 días de incapacidad temporal continuará abonando el 100% de la retribución definida en el párrafo primero de este artículo, a los trabajadores cuya retribución mensual bruta sea de 1800 euros o inferior.

Los trabajadores cuyo salario sea superior a 1800 euros estarán a lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social, en cualquier caso y después de aplicar la aportación de la Seguridad Social, su salario no podrá ser inferior a 1800 euros.

Los agentes comerciales percibirán durante los primeros 90 días de incapacidad temporal lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social incrementando en 600 euros mensuales.

A partir de 90 días de baja quedarán a lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social.

### **Artículo 32. Excedencias y permisos sin sueldo**

1.- a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

c) Podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

d) El trabajador excedente conserva un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar

categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa, a excepción de las excedencias de los trabajadores que ejerzan funciones sindicales, que tendrán el mismo tratamiento que si se tratara de una excedencia forzosa por la designación o elección para un cargo público.

2.- a) Los trabajadores de LA OPINIÓN DE MURCIA SAU podrán solicitar un permiso sin sueldo de un mínimo de quince días y un máximo de tres meses, cuya concesión estará supeditada a las necesidades organizativas de la empresa.

b) Los permisos sin sueldo deberán ser solicitados con, al menos, quince días de antelación.

c) Para poder disfrutar de este permiso, el trabajador deberá tener una antigüedad mínima de un año en la empresa.

## Capítulo V - Condiciones Económicas

### Artículo 33. Principio general

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos, y corresponden a la jornada fijada en el presente convenio (Según anexo 1.º). Igualmente forman parte de las percepciones del personal, en su caso, las indemnizaciones o compensaciones de carácter no salarial.

### Artículo 34. Conceptos retributivos

Los conceptos retributivos aplicables son los siguientes:

1. Salario base.

2. Complementos:

2.1. Mensuales:

a) Antigüedad.

b) Nocturnidad.

c) Plus dominical.

d) Plus convenio.

e) Complemento personal.

f) Complemento no consolidable.

2.2. De vencimiento superior al mes:

a) Paga extraordinaria de verano.

b) Paga extraordinaria de Navidad.

c) Paga extraordinaria de beneficios.

### Artículo 35. Salario base

Se entiende por salario base la retribución que según su categoría profesional tiene asignada cada trabajador con independencia de aquellos pluses o complementos que puedan cobrarse en razón de circunstancias personales, del puesto de trabajo, de cantidad o calidad, o cualquiera otra situación ajena a las condiciones intrínsecas de la función que realiza.

La cuantía de este concepto para cada grupo o categoría profesional es la que con tal carácter se establece en las tablas salariales anexas a este Convenio.

### Artículo 36. Antigüedad

Se entiende por antigüedad el complemento personal que perciben los trabajadores como premio a su permanencia en la Empresa.

Cada trabajador que preste sus servicios a LA OPINIÓN DE MURCIA SAU mediante contrato laboral, cualquiera que sea su cometido o labor, percibirá mensualmente en lo relativo a su antigüedad hasta dos trienios de 20,45 euros y quinquenios sucesivos por valor de 20,45 euros.

### Artículo 37. Nocturnidad.

El trabajo nocturno no tendrá una retribución específica, dado que la naturaleza del trabajo que se realiza en preimpresión y cierre se desarrolla dentro de este horario.

### Artículo 38. Plus de trabajo dominical.

a) Todos los trabajadores de LA OPINIÓN DE MURCIA SAU, cualquiera que sea su categoría, percibirán una asignación de 22,35 euros durante el año 2004 y de 24 euros durante 2005 a partir de la firma del presente convenio.

b) La percepción de este plus no anula el derecho al descanso semanal.

### Artículo 39. Pagas extraordinarias.

Como parte integrante del salario, los trabajadores de LA OPINIÓN de Murcia SAU tendrá derecho a la percepción de las siguientes pagas extraordinarias.

a) Paga de beneficios: se percibirá antes del día 15 de mayo de cada año o, en su defecto, podrá ser prorrateada en las nóminas mensuales previo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Su cuantía será de una mensualidad y contemplará el salario base, así como el plus convenio, además de los complementos personales.

b) Paga de verano: Se percibirá antes del día 15 de julio de cada año. Su importe estará constituido por todos los conceptos que el trabajador tenga reconocidos en el mes inmediatamente anterior a su percepción, excepto horas extraordinarias, plus dominical y complemento no consolidable.

c) Paga de diciembre: Se percibirá antes del 15 de diciembre de cada año. Su importe estará constituido por todos los conceptos que el trabajador tenga reconocidos en el mes inmediatamente anterior a su percepción, excepto horas extraordinarias, plus dominical y complemento no consolidable.

### Artículo 40. Kilometraje.

En los casos de uso de vehículo propio, la empresa abonará a los trabajadores la cantidad de 0,20 euros por kilómetro realizado durante 2004 y de 0,215 euros durante el año 2005 a partir de la firma del presente convenio

### Artículo 41. Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo realizado, igual al importe líquido de su nómina mensual que deberá reintegrar dentro del mismo mes que lo solicite.

**Artículo 42. Préstamos.**

Siempre que la tesorería de la empresa lo permita, LA OPINIÓN DE MURCIA SAU concederá préstamos por la suma de hasta tres mensualidades brutas que serán deducidas sin intereses de los haberes del solicitante en el plazo máximo de doce meses desde su concesión. Para disfrutar de este derecho, el trabajador deberá tener como mínimo un año de permanencia en la empresa.

Para cantidades o plazos de devolución superiores, la empresa, atendiendo a las circunstancias de la petición, podrá establecer otras condiciones, oído el Comité de Empresa.

En el supuesto de que un trabajador, deudor de dicha cuenta, causase baja en el empresa, en el momento de practicarle la liquidación correspondiente, la empresa le deducirá el importe total que restara del anticipo. En caso de que el importe de la liquidación fuera menor que el saldo deudor del préstamo, el pago de la diferencia a favor de la empresa deberá ser garantizado por el trabajador cesante mediante cualquiera de los procedimientos válidos en derecho para el tráfico mercantil.

**Artículo 43. Incremento salarial.**

Se acuerda un aumento salarial del 3,75 % para el año 2004 y del 125 % del IPC previsto por el Gobierno de la Nación para el año 2005, con cláusula de revisión salarial en base al ipc de ámbito nacional.

**Artículo 44. Ropa de trabajo.**

Todo trabajador de LA OPINIÓN de Murcia SAU que por necesidades laborales necesite para el desarrollo de su trabajo ropa especial (fotografía, fotomecánica, mantenimiento...) percibirá esta indumentaria en función de su necesidad.

**Artículo 45. Horas extras.**

Se establece el precio de cada hora extra en 10 euros.

**Capítulo VI - Premios, faltas y sanciones****Artículo 46. Faltas**

Todo acto u omisión de un trabajador contra la disciplina o régimen de trabajo se clasificará, en atención a su trascendencia, importancia o malicia en: leve, grave o muy grave.

La determinación de faltas de cada uno de los indicados grupos que se efectúa en los artículos siguientes es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán clasificadas según la analogía que guarden con aquellas.

Faltas leves: se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo con retraso superior a diez minutos e inferior a treinta en el horario de entrada

b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

c) El abandono del servicio sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como muy grave, según los casos.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

e) Falta de aseo y limpieza personal.

f) No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

g) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

i) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio.

Faltas graves: Se consideran faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días. Cuando se tuviese que relevar a un compañero bastará con una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como grave.

b) Ausencia, sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que deban afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos casos se considerará muy grave.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

f) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.

g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

h) La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

i) La reincidencia en faltas leves, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de un mes, a partir de la primera falta de la citada graduación.

j) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses, y veinte, durante un año.

k) Incurrir los correctores tipográficos reiteradamente en erratas y omisiones de corrección, siempre que las circunstancias en que se desarrolló su trabajo no justifiquen tales erratas u omisiones.

Faltas muy graves: Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, emplear para usos propios herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo; trabajar para otras empresas, infringiendo lo dispuesto en la normativa vigente.

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

d) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otro hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, las de duración superior a seis años dictadas por los Tribunales de Justicia.

e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

f) La embriaguez durante el servicio.

g) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respecto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, así como la blasfemia habitual.

El trabajador afectado por un presunto abuso de autoridad pondrá el hecho en conocimiento de la Dirección de la empresa, que realizará los trámites oportunos para aclararlo.

i) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusable.

j) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

l) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

m) La reincidencia en falta grave, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de seis meses a partir de la primera falta de la citada graduación.

Sanciones: Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación por escrito.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días. Requerirá comunicación motivada al trabajador.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días. Traslado forzoso. Despido. Requerirá tramitación de expediente, en el que será oído el trabajador afectado.

Prescripción: 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 haber cometido.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la deslealtad o el abuso de confianza prescribirán a los dieciocho meses de la comisión del hecho.

## Capítulo VII

### Régimen Social

#### Artículo 47. Reconocimiento médico.

La empresa llevará a cabo por los servicios médicos adecuados un reconocimiento médico general anual a todos los trabajadores. Este reconocimiento será de carácter obligatorio.

Del resultado de esta revisión se entregará copia al trabajador afectado.

En todo lo demás, las partes se remiten a la normativa vigente (Ley de Salud Laboral).

## Capítulo VIII

### De la representación de los trabajadores

#### Artículo 48. Facultades y garantías sindicales.

Las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores en el seno de la empresa serán las reconocidas en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y en el Ley Orgánica de Libertad Sindical. El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité será, como mínimo, de quince.

#### Artículo 49. Comité de empresa.

Las partes se remiten a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores, así como a las disposiciones de la Ley Orgánica de Libertad Sindical que sean de aplicación.

Los miembros del Comité de Empresa no podrán ser despedidos o sancionados 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 su revocación del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

**Artículo 50. Horas sindicales.**

Las horas empleadas en reuniones con la empresa, a propuesta de ésta, y las empleadas en la negociación del Convenio Colectivo no consumirán el crédito horario a los miembros del Comité de Empresa.

Para la comunicación de las horas sindicales empleadas se utilizarán los impresos establecidos a tal fin y se avisará con antelación suficiente a los responsables de cada área para asegurar la menor incidencia en la producción.

**Disposición adicional primera****Comisión paritaria de vigilancia.**

La misión de la Comisión Paritaria será la de vigilancia y control del cumplimiento de todos los apartados de este Convenio –sin perjuicio de la competencia que a este respecto corresponda a la autoridad laboral o jurisdicción competente–, y tendrá atribuciones para resolver todas las cuestiones que puedan suscitarse en orden a la interpretación y aplicación de lo establecido en el mismo.

La interpretación, vigilancia y cuantas actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio serán realizadas por una Comisión Paritaria formada por seis representantes, tres designados por la representación empresarial y otros tres por la representación de los trabajadores. La Comisión designará de entre sus miembros un Secretario y podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de Asesores en las materias que sean de su competencia. Los asesores serán nombrados por las partes competentes de la Comisión y participarán con voz, pero sin voto.

Funciones. La Comisión, que será única para todo el ámbito del Convenio, tendrá como específicas las siguientes funciones:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidas por las partes.

d) La intervención de la Comisión en las materias antes referidas será preceptiva, sin perjuicio de la libertad que asiste a las partes para acudir a la autoridad o jurisdicción competente.

e) El procedimiento de actuación. Cada parte formulará a su respectiva representación las cuestiones que se susciten en relación con los puntos reseñados en el enunciado de sus funciones.

f) En el caso de ausencia de algunos de los miembros de la Comisión, éste será sustituido por otro nombrado por cada parte de entre sus representados.

La Comisión se reunirá en un plazo no superior a las setenta y dos horas de días hábiles, siempre que lo solicite alguna de las partes, previa comunicación escrita.

Ambas representaciones tendrán que ser elegidas y comunicadas a la otra parte a los siete días de la publicación de este Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

El plazo para emitir la resolución que se tome será de cinco días a contar desde su reunión.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta y serán comunicados a los interesados mediante copia del acta de la reunión.

**Disposición adicional segunda****Pactos complementarios.**

Se declara expresamente la validez y eficacia de todos aquellos pactos suscritos entre la Dirección y el Comité de Empresa desarrollados dentro del marco del Convenio que estén vigentes en la actualidad o que puedan suscribirse en el futuro, en la medida que no contravengan lo estipulado en este Convenio.

**Disposición adicional tercera****Derecho supletorio.**

Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente Convenio se estará a lo que sobre las mismas establezca el vigente Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones de carácter general que pudieran resultar aplicables.

**ANEXO I**  
**Tablas Salariales para 2004 y 2005**

GRUPO	CATEGORIA	TABLAS SALARIALES LA OPINION			15 PAGAS			15 PAGAS		
		SAL. ANUAL 2.004	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO MES	
PREIMPRESION Y SISTEMAS	JEFE DE TALLER	25.611,75	881,44	826,01	1.707,45	26.252,05	903,48	846,66	1.750,14	
	JEFE DE EQUIPO	20.849,58	775,64	614,34	1.389,97	21.370,81	795,03	629,69	1.424,72	
	OFICIAL DE PRIMERA	17.046,77	675,66	460,79	1.136,45	17.472,94	692,55	472,31	1.164,86	
	OFICIAL DE SEGUNDA	14.459,56	597,45	366,52	963,97	14.821,05	612,38	375,69	988,07	
	OFICIAL DE TERCERA	12.788,82	569,71	282,87	852,59	13.108,54	583,96	289,95	873,90	
REDACCION	DIRECTOR ADJUNTO	41.392,90	1.615,55	1.143,98	2.759,53	42.427,72	1.655,94	1.172,58	2.828,51	
	SUBDIRECTOR	34.847,07	1.248,49	1.074,64	2.323,14	35.718,25	1.279,71	1.101,51	2.381,22	
	REDACTOR JEFE	30.190,88	1.027,90	984,92	2.012,73	30.945,65	1.053,60	1.009,45	2.063,04	
	JEFE DE SECCION	27.453,29	934,43	895,79	1.830,22	28.139,62	957,79	918,18	1.875,97	
	JEFE DE AREA	24.499,06	876,91	756,36	1.633,27	25.111,53	898,83	775,27	1.674,10	
	REDACTOR	20.945,09	818,29	578,05	1.396,34	21.468,72	838,75	592,50	1.431,25	
	REDACTOR 1ER Y 2º AÑO	13.970,55	733,64	197,73	931,37	14.319,81	751,98	202,68	954,65	
	REDACTOR-AGENTE DE PUBLICIDAD	13.970,55	733,63	197,74	931,37	14.319,81	751,97	202,68	954,65	
	AYUDANTE DE REDACCION	13.090,73	712,84	159,88	872,72	13.417,99	730,66	163,88	894,53	
ADMIN. COMERCIAL Y SERV GENERALES	JEFE DE ADMINISTRACION	28.803,96	1.006,21	914,06	1.920,26	29.524,06	1.031,36	936,91	1.968,27	
	JEFE DE SECCION	25.611,75	881,44	826,01	1.707,45	26.252,05	903,48	846,66	1.750,14	
	JEFE DE NEGOCIADO	20.849,59	775,64	614,34	1.389,97	21.370,83	795,03	629,69	1.424,72	
	SECRETARIA	17.046,80	675,66	460,79	1.136,45	17.472,97	692,55	472,31	1.164,86	
	OFICIAL DE PRIMERA	17.046,80	675,66	460,79	1.136,45	17.472,97	692,55	472,31	1.164,87	
	OFICIAL DE SEGUNDA	14.459,55	597,45	366,52	963,97	14.821,03	612,38	375,69	988,07	
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	12.988,08	569,71	296,16	865,87	13.312,78	583,96	303,56	887,52	
	TELEFONISTA	12.988,08	569,71	296,16	865,87	13.312,78	583,96	303,56	887,52	
	ORDENANZA	12.988,08	569,71	296,16	865,87	13.312,78	583,96	303,56	887,52	
	MOZO DE ALMACEN	10.283,70	569,71	115,87	685,58	10.540,79	583,96	118,76	702,72	
	AGENTE COMERCIAL	7.101,34	388,26	85,16	473,42	7.278,87	397,96	87,29	485,26	

## Consejería de Trabajo y Política Social

### 4477 **Convenio entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Trabajo y Política Social, y la Federación de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Psíquica y Parálisis Cerebral de la Región de Murcia (Feaps-Región de Murcia), para Financiación de Gastos Corrientes y de Inversiones en Inmuebles destinados a Centros de Servicios Sociales.**

Visto el texto del Convenio de Colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Trabajo y Política Social, y la Federación de Organizaciones a favor de las Personas con Discapacidad Psíquica y Parálisis Cerebral de la Región de Murcia (Feaps-Región de Murcia), para la Financiación de Gastos Corrientes y de Inversiones en Inmuebles destinados a Centros de Servicios Sociales, suscrito por la Consejera de Trabajo y Política Social en fecha 12 de abril de 2005 y teniendo en cuenta que tanto el objeto del Convenio como las obligaciones establecidas en el mismo regulan un marco de colaboración que concierne al interés público de esta Consejería, y a los efectos de colaboración que concierne la interés público de esta Consejería, y a los efectos de lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto Regional 56/1996, de 24 de julio, sobre tramitación de los Convenios en el ámbito de la Administración Regional.

#### Resuelvo

Publicar en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» el texto del Convenio de Colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Trabajo y Política Social, y la Federación de Organizaciones a favor de las Personas con Discapacidad Psíquica y Parálisis Cerebral de la Región de Murcia (Feaps-Región de Murcia), para la Financiación de Gastos Corrientes y de Inversiones en Inmuebles destinados a Centros de Servicios Sociales.

Murcia, 13 de abril de 2005.—El Secretario General, **Antonio Ruiz Giménez.**

### **Convenio entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Trabajo y Política Social, y la Federación de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Psíquica y Parálisis Cerebral de la Región de Murcia (Feaps-Región de Murcia), para Financiación de Gastos Corrientes y de Inversiones en Inmuebles destinados a Centros de Servicios Sociales.**

En Murcia a 12 de abril de 2005.

#### Reunidos

De una parte, la Excelentísima señora doña Cristina Rubio Peiró, Consejera de Trabajo y Política Social, en representación de la Comunidad Autónoma de la

Región de Murcia, y en virtud de autorización del Consejo de Gobierno de fecha 8 de abril de 2005; y, de otra, el señor don Pedro Arcas Campoy, Presidente de la Junta Directiva de la Federación de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Psíquica y Parálisis Cerebral de la Región de Murcia, (Feaps-Región de Murcia), con C.I.F. G-30209654, en virtud de lo dispuesto en el apartado a) y e) del artículo 33 de los Estatutos de dicha Federación, previo Acuerdo al respecto de su Junta Directiva, de fecha 31 de marzo de 2005, en los términos previstos en el artículo 30 de los citados Estatutos.

Ambas partes

#### Manifiestan

**Primero.** Que el Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia establece en su artículo 10, apartado Uno, número 18, la competencia exclusiva de la Comunidad Autónoma en materia de asistencia y bienestar social, y de promoción e integración de los discapacitados.

**Segundo.** Que la posibilidad de formalización del presente convenio se halla recogida en la Ley 3/2003, de 10 de abril, del Sistema de Servicios Sociales de la Región de Murcia, cuyo artículo 40 la considera expresamente para la prestación de servicios de los contemplados en la misma.

**Tercero.** Que conscientes ambas partes de la utilidad de una estrecha colaboración, beneficiosa para la población afectada de discapacidad psíquica, la administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y la Federación de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Psíquica y Parálisis Cerebral de la Región de Murcia, Feaps-Región de Murcia, vienen suscribiendo convenio de colaboración desde 1989.

**Cuarto.** Que a la vista de la experiencia acumulada con el seguimiento de tales acuerdos, ambas partes manifiestan expresamente su voluntad e interés en avanzar perfeccionando el marco de relaciones de colaboración para la gestión y puesta en funcionamiento de centros y servicios de atención de personas con discapacidad psíquica, constituyendo tales acciones objetivos propios de los mismos.

**Quinto.** Que la Federación de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Psíquica y Parálisis Cerebral de la Región de Murcia, Feaps-Región de Murcia, asume la representación de los intereses de las Asociaciones federadas en sus relaciones con la Administraciones Públicas, según determina el apartado i) del artículo 7 de sus estatutos.

**Séptimo.** Que la Ley 10/2004, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2005 establece, en las consignaciones presupuestarias 12.0400.313K.481.05, Código de Proyecto nominativo 21889, Código de Subproyecto 021889050001, y 12.0400.313K.781.01, Código de Proyecto nominativo