

Artículo 4º: Ayudas para la mejora de técnicas reproductivas y fomento de centros de producción y distribución de material genético.

1. A las ayudas establecidas en el Capítulo IV del Decreto 53/1992 de 24 de marzo, podrán acogerse las agrupaciones de ganaderos formalmente constituidas, con el fin de crear centros de producción de material genético de ganado selecto e incorporación de nuevas técnicas en reproducción animal, y a las corporaciones locales, para la construcción y mejora de paradas de sementales incluidas en los planes oficiales de distribución de éstas.

2. Las citadas ayudas de destinarán a las acciones y conceptos siguientes:

- a) Construcción de centros.
- b) Contratación del personal necesario para el funcionamiento de dichos centros.
- c) Compra de vehículos o unidades médico-laboratoriales móviles.
- d) Adquisición de materiales médico-quirúrgicos y de manejo del ganado en general.
- e) Adquisición de materiales ofimáticos e informáticos.
- f) Preparación del personal técnico.
- g) Otros gastos no previstos expresamente, que contribuyan a la consecución de los fines propuestos.

3. Las solicitudes de estas ayudas deberán presentarse en la correspondiente Delegación Provincial de Agricultura y Pesca, que las remitirá, junto con informe de su Sección de Desarrollo Ganadero, a la Dirección General de Agricultura y Ganadería, para su aprobación. Dichas solicitudes deberán ir acompañadas de una memoria que describirá al menos:

- El ámbito de actuación.
- Proyecto del Centro, en su caso.
- Los objetivos y actividades a desarrollar.
- Medios materiales y humanos necesarios.
- Presupuesto.

4. Los beneficiarios de estas ayudas podrán solicitar certificaciones parciales de la ejecución del Programa al Servicio de Producción Animal, remitiendo la documentación acreditativa que este Servicio considere necesaria, para el pago de la parte proporcional de la ayuda que les corresponda.

A la finalización del programa anual, y una vez certificada la misma, se procederá al pago de la ayuda aprobada o de la cantidad restante, en el caso de haber efectuado certificaciones parciales.

Artículo 5º. Ayudas para conservación de razas autóctonas en peligro de extinción.

1. A las ayudas establecidas en el Capítulo V del Decreto 53/1992, de 24 de marzo, podrán acogerse los titulares de explotaciones ganaderas de razas o líneas en peligro de extinción.

2. Las citadas ayudas se establecerán para cada caso particular mediante convenio o cesión de animales, según criterio de la Dirección General de Agricultura y Ganadería, teniendo en cuenta en todo caso los censos de animales; condiciones de explotación y riego de desaparición de las razas o líneas citadas.

3. Las solicitudes de estas ayudas deberán presentarse en la correspondiente Delegación Provincial de Agricultura y Pesca, que las remitirá, junto con informe de su Sección de Desarrollo Ganadero, a la Dirección General de Agricultura y Ganadería, para su aprobación.

4. Los beneficiarios de estas ayudas deberán comprometerse a seguir las especificaciones técnicas del programa de conservación que se establezca en cada caso.

#### DISPOSICION FINAL

Se autoriza a la Dirección General de Agricultura y Ganadería, para dictar normas complementarias para el desarrollo de lo dispuesto en la presente Orden, que entrará en vigor al día siguiente de su publicación.

Sevilla, 9 de junio de 1992

LEOCADIO MARIN RODRIGUEZ  
Consejero de Agricultura y Pesca

#### CONSEJERIA DE TRABAJO

RESOLUCION de 29 de mayo de 1992, 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 Ambito Interprovincial Corporación de Medios de Andalucía, SA, Periódico Ideal.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de Corporación de Medios de Andalucía, S.A. Periódico Ideal, recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 20 de mayo de 1992, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 13 de mayo de 1992, 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 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, modificado por la Orden de 24 de febrero de 1992 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, 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 su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 29 de mayo de 1992.- El Director General, Carlos Toscano Sánchez.

#### ANEXO

##### CAPITULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1. Objeto y ámbito del convenio.

El objeto del presente convenio colectivo es la regulación de las relaciones laborales, tanto sociales como económicas entre la empresa y sus trabajadores.

El ámbito del presente convenio colectivo afecta a los Centros de Trabajo de IDEAL, Periódico de Corporación de Medios de Andalucía S.A., en Granada, Jaén y Almería, así como a todos aquellos que puedan constituirse durante la vigencia del mismo dentro de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en los referidos centros y a todo el que ingrese en éstos y del que quedan excluidos:

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

2º.- 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 del convenio colectivo.

c) Que se de conocimiento de todo ello al Comité de Empresa. También quedaran expresamente excluidos:

A) Quienes desempeñen funciones de alto consejo, alta dirección y alto gobierno.

B) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.

C) Asesores.

D) Los corresponsales, informativos o comerciales y los colaboradores, literarios o gráficos estén o no inscritos en el Registro Oficial de Periodistas, independientemente que tengan la consideración de 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. VIGENCIA Y AMBITO TEMPORAL**

El presente convenio colectivo tendrá una duración de tres años y sus normas regirán hasta el 31 de diciembre de 1994. Sus efectos se aplicarán desde el día 1 del mes siguiente a la fecha de su registro oficial correspondiente. No obstante lo anterior los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1992, y el aumento retributivo de los años siguientes a 1 de enero de 1993 y 1994, respectivamente.

El Convenio se entenderá denunciado automáticamente el día 31 de diciembre de 1994, sin necesidad de comunicación administrativa o escrito alguno al efecto.

**Artículo 3. NORMATIVA JURIDICA**

Se hace constar expresamente el respeto en el cumplimiento de la legalidad vigente en su ámbito de aplicación en materia laboral y de seguridad social.

De conformidad con la disposición transitoria segunda del Estatuto de los Trabajadores, en lo no modificado por el presente Convenio Colectivo, la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa continuará siendo de aplicación como derecho dispositivo.

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 4. Causa de revisión.**

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

**Artículo 5. ABSORCIÓN**

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

Durante su vigencia el presente convenio colectivo no podrá ser afectado por convenios de ámbito distinto o acuerdos interprofesionales.

**Artículo 6. VINCULACION A LA TOTALIDAD**

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

**Artículo 7. COMISION PARITARIA.**

Se crea una Comisión Paritaria encargada de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo.

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

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

**CAPITULO SEGUNDO  
ORGANIZACION DEL TRABAJO**

**Artículo 8. APLICACION DE LA RACIONALIZACION**

Renovación Tecnológica: Ante la necesidad de mantener la

renovación tecnológica punta para atender la rapidez y calidad en el producto, se adaptará al personal a las nuevas técnicas para conseguir el más adecuado empleo de los recursos.

Para la formación exigida, por las consecuencias que para cada puesto de trabajo concreto, conlleve la renovación tecnológica, se asignará a cada trabajador participante en las mismas un número de horas laborables sobre el total de horas previstas para cubrir su objetivo de formación. Dicho número de horas se fijará en razón de las necesidades de formación para cada categoría nivel o grupo profesional de conformidad con las estimaciones efectuadas por el Gerente del periódico.

Las horas necesarias para la formación por cambio tecnológico se abonarán, en el caso de que se produzcan fuera del horario de trabajo, por el importe de la hora normal sin inclusión de la parte proporcional de paga extra, y sin recargo alguno.

Las horas destinadas a la formación para la promoción, cuando éstas sean debidas al cambio tecnológico, serán abonadas sobre una base del 60 por ciento de la hora normal, sin inclusión proporcional de paga extra ni recargo alguno.

Estas horas no serán abonadas cuando se realicen dentro de la jornada laboral. El tiempo de las dedicaciones podrá emplearse en la formación.

**Artículo 9. FUNCIONES DE LA DIRECCION DE LA EMPRESA.**

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

Se reconocen como facultades de la Dirección de la Empresa:

1. El reagrupamiento de las funciones y tareas a las nuevas exigencias del trabajo que resultaren del cambio de métodos operativos, proceso de producción, materiales, máquinas o características técnicas de las mismas.
2. La adjudicación a cada puesto del número de máquinas o tareas necesarias para alcanzar la actividad normal.
3. La determinación o exigencia de los rendimientos a actividad normal.
4. Asignar a un solo operario o empleado, dentro de los generales cometidos de su departamento, taller o sección, las funciones que configuren su nuevo puesto de trabajo, siempre que sea posible realizarlas simultáneamente o sucesivamente a lo largo de la jornada laboral y a actividad normal.
5. Mantener plantilla suficiente de acuerdo con los datos de medida y distribución de los trabajos.
6. La amortización de plazas, cuando queden vacantes por baja voluntaria, jubilación o fallecimiento de sus titulares, así como los ceses convenidos, si no es necesaria su provisión como consecuencia de la racionalización del trabajo, mecanización y modernización de equipos o nuevos métodos o procesos.
7. La movilidad y distribución del personal de IDEAL, en función de las necesidades de la organización, de la mecanización y modernización de equipos o de la producción. En caso necesario se concederá al personal afectado el correspondiente período de adaptación y/o formación.
8. Todo el personal, cualquiera que sea su categoría y funciones estará obligado, de conformidad con la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa, a realizar todas las tareas, sin exclusión, que le ordenen sus superiores dentro de los cometidos propios de su competencia profesional.
9. A la vista de las necesidades del trabajo, la dirección de la empresa decidirá los casos en que deba ser suplido el personal enfermo o accidentado, o de vacaciones.

**Artículo 10. OBLIGACIONES DE LA DIRECCION DE LA EMPRESA.****a) Participación del personal:**

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

2. Se especificarán las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, debiendo interpretarse la relación de tareas como el área habitual de responsabilidad para un puesto de trabajo.

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

4. Salvo pacto en contrario con el Comité de Empresa, la política de contrataciones y subcontrataciones que pudiera adoptar la empresa no dejará sin contenido los actuales puestos de trabajo de los trabajadores fijos que, en la fecha de la firma de este convenio, trabajan en IDEAL.

#### b) Mantenimiento de retribución y categoría

El personal excedente como consecuencia de la aplicación de las técnicas de racionalización podrá ser acoplado a otros puestos de trabajo de inferior nivel, conservando su categoría y el importe del salario y antigüedad que viniese disfrutando.

La nocturnidad y la dedicación que tuviese reconocida el trabajador, seguirá percibiéndola por igual importe siempre que en el nuevo puesto continuase desempeñando el trabajo nocturno y el mismo régimen de dedicación. En caso contrario, al no desarrollar el trabajo nocturno y/o el régimen de dedicación, la cantidad que percibiera por estos conceptos pasará al "plus a título personal deducible".

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

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

d) Trabajos de superior categoría: El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede 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.

### CAPITULO TERCERO

#### REGIMEN DE PERSONAL.

##### SECCION PRIMERA: RETRIBUCIONES

#### Artículo 11. AUMENTOS POR CONVENIO.

Para el año 1992 las retribuciones figuran en la tabla salarial adjunta al texto del convenio.

Para el año 1993 se aplicará automáticamente, sobre los conceptos retributivos del artículo 12, el I.P.C. de la media nacional más dos puntos.

De la misma forma se procederá para el aumento en 1994, I.P.C. de la media nacional más un punto.

#### Artículo 12. Conceptos

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

##### a) Conceptos mensuales:

1. Salario unificado.
2. Plus salarial simplificación nómina.
3. Plus a título personal deducible.
4. Pluses de antigüedad y nocturnidad.
5. Dedicación especial.

6. Libre disposición.

7. Dedicación exclusiva.

b) De vencimiento superior al mes:

1. Pagas extraordinarias trimestrales en 30 de marzo, 30 de junio, 30 de octubre y 30 de diciembre.
2. Premio de permanencia.

#### Artículo 13 Salario unificado:

Es el que corresponde a cada categoría salarial. Su importe es el que figura en la tabla salarial de este convenio.

En el salario unificado quedan absorbidos los pluses de la "Reglamentación Nacional de Trabajo en Prensa" siguientes:

-Plus del llamado artículo 48 (Periodistas)

-Plus a título personal de rotativa.

-Plus de preferencia de teclistas.

-Primas número de ejemplares.

-Primas exceso de peso.

-Compensación retraso salida.

También quedan absorbidos:

-Los conceptos salariales de anteriores convenios.

-Las cantidades previstas para antigüedad, nocturnidad o régimen de dedicación que en anteriores negociaciones colectivas se pactó su inclusión en salario.

-El plus de transporte y el "Kilometraje Asegra".

En el salario unificado queda incluido que el descanso en IDEAL, tiene carácter de descanso semanal y no dominical, sin que los trabajadores perciban ninguna retribución especial por trabajar en domingo.

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

#### Artículo 14. PLUS SALARIAL SIMPLIFICACION NOMINA.

Pasará a "Plus salarial simplificación nómina" la cantidad resultante pactada por los cambios de estructuras retributivas en el, presente Convenio colectivo o en futuras negociaciones.

Una vez fijado a un trabajador el "plus salarial simplificación nómina" (o los que ya lo tuviesen fijado desde el anterior Convenio) se incrementará con el mismo porcentaje de aumento que experimente posteriormente el salario unificado de la categoría laboral que tenga asignada en el momento de producirse el aumento.

El "Plus Salarial Simplificación Nómina" sólo será absorbido, total o parcialmente, por ascenso de categoría, por aumento de retribución motivado por el comienzo del desempeño de un trabajo que implique nocturnidad fija o por pactarse con el trabajador un régimen de dedicación que no tuviese en la fecha de fijarle este plus.

#### Artículo 15. PLUS A TITULO PERSONAL DEDUCIBLE

En el momento en que un trabajador con nocturnidad fija y/o con un régimen de dedicación fijo deje de desempeñar el trabajo nocturno o las obligaciones del régimen de dedicación, motivada tal circunstancia por probadas razones técnicas, organizativas o productivas, entre las que se cuentan las previstas en el apartado b) del artículo 10, y con la aprobación del Comité de Empresa, o de la autoridad laboral, en su caso, la cantidad mensual que viniese percibiendo por la nocturnidad y/o el régimen de dedicación pasará a percibirla en el concepto de "Plus a Título Personal Deducible".

Este plus personal se irá absorbiendo en cuantía equivalente al 25% de las sucesivas mejoras económicas de convenio y podrá ser absorbido en total o mayor porcentaje cuando la mejora económica responda a un ascenso de categoría o cualquier otro incremento salarial que no sea el de antigüedad.

Lo acordado en este artículo no significa renuncia del trabajador a los derechos que le garantiza el artículo 41 de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores.

La renuncia voluntaria a la nocturnidad y/o al régimen de dedicación no dará lugar al percibo del "Plus a Título Personal Deducible".

#### Artículo 16. ANTIGÜEDAD.

El complemento personal de antigüedad se computará a razón de

cuatro trienios y sucesivos quinquenios en razón de los años de servicio prestados desde el día 1º del mes siguiente a la fecha de ingreso en la empresa salvo que coincidan las dos fechas.

El tiempo en que un trabajador esté en excedencia voluntaria o forzosa, será descontado para el cálculo de la antigüedad.

El importe de la antigüedad será el que corresponda al módulo fijado en la tabla salarial multiplicado por el número de trienios y quinquenios.

#### Artículo 17. NOCTURNIDAD.

El concepto de plus de nocturnidad será de aplicación a aquellos trabajadores que presten sus servicios en el periodo comprendido entre las 22 y las 6 horas.

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

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

La nocturnidad podrá ser:

a) Fija.

b) Temporal: Cuando así se pacte por escrito con un trabajador, con independencia de que éste sea fijo o no.

c) Esporádica o inferior a quince días laborables al mes.

El importe mensual de la nocturnidad es el que figura en la tabla salarial de este convenio.

A los trabajadores con nocturnidad fija que pasen a no trabajar en horario nocturno les será de aplicación el artículo 15 ("plus a Título Personal deducible") del presente Convenio. Los que tengan el percibo de nocturnidad con carácter temporal les será de aplicación el artículo 15 sólo en el tiempo que les quede convenido.

A aquellos trabajadores que realicen jornada nocturna esporádica o inferior a quince días laborables al mes y dejen de realizarla no les será de aplicación dicho artículo 15.

Añ personal que realice jornada nocturna esporádica o de menos de 15 días laborables se le calculará, por la parte proporcional a los días trabajados en jornada nocturna incrementado el resultado con la parte proporcional de la paga extra trimestral.

#### Artículo 18. PLUSES DE REGIMENES ESPECIALES.

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

**Dedicación especial:** Es la de aquellos trabajadores cuya jornada laboral supera permanentemente la general de 36 horas, establecida en la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa, y desarrolla la jornada máxima laboral vigente en cómputo semanal, trimestral, semestral o anual.

La retribución de la "Dedicación Especial" viene fijada en la tabla salarial anexa. En las categorías que no figura su importe será el 14,64 por ciento del salario unificado correspondiente.

**Libre disposición:** Las características del trabajo en prensa diaria requiere el régimen de libre disposición para algunos periodistas de la Empresa. La "Libre Disposición" significa, además del cometido específico que tengan asignado, estar a disposición de la Dirección en todo momento, para cubrir necesidades informativas de carácter eventual.

Si bien el plus responde a las características propias del trabajo periodístico, podrá aplicarse a otros grupos profesionales a propuesta del Gerente y en las condiciones que se pacten.

Su retribución viene fijada en algunas categorías, para los trabajadores que estén desempeñando la libre disposición, en la tabla salarial del presente convenio.

En aquellas categorías que no figura la libre disposición en la tabla salarial anexa y se diera la circunstancia de ser desempeñada por alguno o algunos de sus trabajadores, el importe de la misma será la de un 21,75 por ciento del salario unificado.

**Dedicación exclusiva:** Para aquellos trabajadores que la desempeñen comporta las siguientes obligaciones: dedicación plena al servicio de la Empresa; horario variable de conformidad con las necesidades del trabajo; no ejercer ninguna otra actividad lucrativa tanto de carácter público como privado; y jornada máxima legal vigente.

Su retribución es la prevista para la libre disposición incrementada en un 75 por ciento o, en su caso, para la dedicación

especial con un incremento del 183,90 por ciento.

**Normas comunes:** La dedicación especial, la libre disposición o la dedicación exclusiva, son complementos que se adquieren por iniciativa de la dirección de la empresa y con aceptación por parte del trabajador.

Cada uno de estos regímenes excluye a los otros por lo que a ningún trabajador le podrá ser aplicado más de uno.

Los regímenes que aquí se contemplan podrán tener la consideración de fijos o temporales dejándose de percibir, estos últimos, en el momento previsto en el pacto que necesariamente deberá ser escrito.

Los regímenes fijos se extinguirán por las mismas causas de la relación laboral o por lo previsto en los artículos 10 y 15 del presente convenio, en cuyo caso será de aplicación el "Plus a título personal deducible".

El incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones derivadas del régimen de dedicación que desempeñe, con independencia de constituir falta laboral, podrá ser causa extintiva del mismo.

#### Artículo 19. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias que percibirán los trabajadores de IDEAL son las de marzo (sustitutoria de la de beneficios prevista en la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa) junio, septiembre y diciembre.

Cada una de ellas se determinará por el total de los siguientes conceptos: salario unificado; plus simplificación nómina; plus a título personal deducible; y complementos de antigüedad, nocturnidad y régimen de dedicación.

Las fechas de devengo, a todos los efectos, de cada una de las cuatro pagas extraordinarias es la del periodo comprendido entre el primer día al último día de cada uno de los trimestres a cuya finalización se percibe la paga por el tiempo, --proporcional en su caso--, de permanencia en la empresa del trabajador durante el trimestre que corresponda.

El trabajador, en Incapacidad Laboral Transitoria, que durante el trimestre correspondiente se le haya, o se le mantenga, retirada la mejora social establecida en el artículo 30 del presente convenio, dejará de percibir en la paga extra que corresponda la parte proporcional a los días en situación de baja.

#### Artículo 20.- Premio de Permanencia.

Cuando el trabajador cumpla 20, 30 o 40 años de servicios ininterrumpidos en la empresa, recibirá una mensualidad como premio a su permanencia. En estas pagas entrarán los mismos conceptos que en las pagas extraordinarias trimestrales.

### SECCION SEGUNDA

#### HORAS EXTRAORDINARIAS

#### Artículo 21. HORAS EXTRAORDINARIAS

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

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

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

En este sentido, y dado que las circunstancias del trabajo en prensa determinan que en ocasiones las exigencias de trabajo requieran la realización de una jornada superior a la normal, los trabajadores manifiestan su voluntad de realizar las horas extraordinarias que la Empresa les proponga, dentro de los límites legales, al inicio de la jornada, cuando sea posible, o con la mayor antelación indispensable y las necesarias para la

salida del periódico. Siendo optativo por parte del trabajador su percibo en metálico o compensación por días de descanso.

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

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

Cuando las horas extraordinarias sean necesarias para la salida, publicidad y difusión diaria y puntual del periódico tendrán la consideración de estructurales.

Los responsables de cada departamento o sección enviarán a la gerencia, después de cada jornada, en su caso, una relación del personal que haya realizado horas extras.

#### Artículo 22. TRABAJOS EN DIAS FESTIVOS

Los trabajos en días festivos nacionales, autonómicos y locales serán abonados, desde 1 de junio de 1992 conforme a las tablas correspondientes, que figuran al final del presente Convenio o compensados con dos días de descanso. La festividad del Patrón de Artes Gráficas y los días 24 y 31 de diciembre quedan asimilados a día festivo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### SECCION TERCERA SUPLIDOS

#### Artículo 23. GASTOS DE CALLE.

Los trabajadores de calle que en ejercicio de sus obligaciones profesionales hayan de realizar asiduamente gastos menudos, que por su carácter no son propios para cobrar una vez que se

produzcan, percibirán en concepto de gastos de representación 5.275.- pesetas por cada uno de los doce meses del año. En dicha percepción no están computados los gastos de locomoción.

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

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

El importe de los gastos de calle será incrementado el día uno de enero de cada año de conformidad con el aumento del I.P.C.

#### Artículo 24. DESAYUNOS COMIDAS Y CENAS

Correrán a cargo de la Empresa estas consumiciones cuando por necesidades imperiosas el personal tenga que prolongar la jornada en más de dos horas, no haya sido avisado al menos con doce horas de antelación y no disponga de dos horas y media para acudir a su domicilio.

Los desayunos comidas y cenas, cuando sean por las circunstancias previstas en este artículo, tendrán la consideración de tiempo de trabajo durante media hora.

#### Artículo 25. DIETAS Y VIAJES

**Dietas:** Cuando por necesidades del servicio el personal se traslade a efectuar trabajos que impliquen pasar la noche fuera del lugar de su residencia habitual, se concederá una dieta de 7.615 pesetas.

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

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

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

#### Artículo 26. Ropa de Trabajo.

El periódico IDEAL ha de dotar de uniforme o ropa de trabajo a todo el personal que se le exija para la prestación de sus servicios. También estará obligado a proveer la ropa adecuada de trabajo al personal de talleres (excluida fotocomposición)

### SECCION CUARTA JORNADA HORARIO Y VACACIONES

#### Artículo 27. JORNADA

Se mantiene con carácter general la semana laboral de 36 horas. Para el personal con desempeño de "Dedicación Especial" y "Dedicación Exclusiva" la jornada será la máxima laboral vigente.

En los casos en que así se pacte la "Libre Disposición" también conllevará la jornada máxima legal.

La empresa podrá realizar contratos a tiempo parcial

#### Artículo 28. HORARIO DE TRABAJO

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

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

Las horas de entrada y salida del trabajador se entienden en punto respecto a la presencia en el puesto de trabajo y con la ropa habitual para la prestación de éste.

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

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

Para ausentarse del puesto de trabajo antes de finalizar la jornada será precisa la autorización del responsable de la sección.

## HORARIO Y TURNOS DE TRABAJO

	MAÑANA	TARDE	NOCHE
Redacción		14,00 a 20,00	18,30 a 0,30
Auxiliar....		17,00 a 23,00 17,30 a 23,30	20,00 a 2,00
Administración	9,00 a 15,00		
Administración Frac. (5 días)	9,00 a 14,00	17,00 a 19,12	
Subalternos y limpieza	9,00 a 15,00	15,00 a 21,00	21,00 a 3,00 3,00 a 9,00
Enlaces motorizados	9,00 a 15,00	17,00 a 23,00	
Fotocomposición		15,00 a 21,00	20,00 a 2,00 21,00 a 3,00
Fotomecánica			19,00 a 1,00 21,00 a 3,00 22,00 a 4,00
Rotativa			0,30 a 6,30
Cierre			00,30 a 6,30 1,00 a 7,00
Reparto	5,30 a 7,30 5,30 a 8,30		
Mantenimiento	9,00 a 15,00	15,00 a 21,00	21,00 a 3,00

(Esta tabla, está referida a la jornada de trabajo de carácter general de 36 horas semanales sin régimen de dedicación)

### Artículo 29. VACACIONES

Las vacaciones tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de la Empresa. Su disfrute tendrá lugar preferentemente y de acuerdo con las necesidades del servicio, en los meses de julio, agosto y septiembre, estableciéndose turnos rotatorios dentro de las distintas secciones.

La organización de los turnos de vacaciones correrá a cargo de los Jefes de Departamento y Secciones. El personal que por necesidades del trabajo disfrute su período normal de vacaciones fuera de los meses de julio, agosto o septiembre, percibirá 25.000 pesetas de compensación económica.

## CAPITULO CUARTO

### MEJORAS SOCIALES

### Artículo 30. INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA.

Al personal enfermo o accidentado se le abonará el complemento necesario para que, durante el período de Incapacidad Laboral Transitoria, continúe percibiendo íntegra su retribución fija desde el primer día de enfermedad y cualquiera que sea la duración de la I.L.T.

Durante el transcurso de la I.L.T. se actualizará el complemento para que se siga percibiendo la misma retribución fija que si se estuviese en activo.

Las bajas por enfermedad, inferiores a tres días, que no den lugar a baja por I.L.T., serán retribuidas siempre que se presente justificante médico.

Las mejoras sociales previstas en el presente artículo podrán ser retiradas por la dirección, de acuerdo con el informe del Servicio Médico de la Empresa y previa consulta por escrito a la Inspección Médica de la Seguridad Social e independientemente de la presentación del volante del médico del Seguro o documento

equivalente, así como a la vista del número de períodos de ausencia al trabajo habidas por enfermedad, cuando se estime que no existen causas suficientemente justificadas para no asistir al trabajo aunque se presente parte de la Seguridad Social, sin que esta medida represente necesariamente la calificación de tal hecho como falta laboral. Si el interesado no estuviera conforme con la decisión adoptada podrá recurrir a través de los cauces pertinentes.

### Artículo 31. CAPACIDAD DISMINUIDA.

a) Declaración: La situación de capacidad disminuida puede ser declarada a petición del interesado o a iniciativa de la superioridad de la empresa.

Para que sea declarada a petición del interesado será necesario el reconocimiento por la Seguridad Social de la invalidez permanente parcial o total para el trabajo habitual.

Cuando la declaración de capacidad disminuida se inicie a instancias de la superioridad de la empresa el trabajador de no estar conforme podrá solicitar dictamen de las autoridades sanitarias competentes, cuyo informe tendrá carácter decisorio.

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

La aceptación de este será obligatoria, siempre que el referido puesto de trabajo reúna las condiciones señaladas por el dictamen médico y sin perjuicio de que el trabajador pueda acogerse, previa resolución firme de los tribunales, al número 3 del artículo 41 de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Retribución y categoría.

1º) Con más de 10 años de antigüedad: El trabajador conservará la categoría y, de no continuar con el régimen de dedicación y/o nocturnidad, la cantidad resultante, por estos conceptos, pasará a plus simplificación nómina.

2º) Con menos de 10 años de antigüedad: El trabajador será reclasificado en su nueva categoría laboral y todas las diferencias, que en el momento del cambio se produzcan, entre su anterior y nueva situación pasará al "Plus a Título Personal Deducible".

En ambos casos el trabajador afectado estará obligado a realizar todas las funciones propias de su nuevo puesto de trabajo y a someterse a la disciplina y régimen de trabajo correspondiente al mismo.

d) Incompatibilidades: El trabajador que se halle disfrutando de los beneficios que las presentes normas le otorgan y si la capacidad disminuida le hubiese sido declarada por su propia petición, no podrá ejercer fuera de la empresa la profesión de que haya sido apartado ni realizar trabajos o funciones propios de dicha profesión. El incumplimiento de esta norma tendrá el carácter de falta muy grave.

e) Recuperación de capacidad: El personal con capacidad disminuida será revisado médicamente a petición del interesado o por prescripción del médico de empresa. Si el trabajador discrepa del dictamen del médico de la empresa será sometido a reconocimiento de las autoridades sanitarias competentes, cuyo fallo será decisivo.

En caso de ser declarada, por el médico de empresa o autoridad sanitaria competente, la recuperación física del trabajador éste pasará a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría anterior y se le computará en esta el tiempo que estuvo con capacidad disminuida.

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

### Artículo 32. AYUDA POR HIJOS SUBNORMALES.

Los trabajadores con hijos subnormales, disminuidos físicos y psíquicos percibirán una ayuda por un importe de 15.000.- pesetas mensuales por hijo. Esta ayuda podrá ser extensiva a padres y hermanos que convivan con el trabajador y dependan de él. La dirección de la Empresa, a propuesta del Comité de Empresa

estudiará las posibles ayudas que deban establecerse para los casos excepcionales.

#### Artículo 33. REGIMEN DE ANTICIPOS

Quedan establecidos los siguiente fondos:

a) **Vivienda:** Fondo de 6.000.000.- de pesetas con un máximo de pesetas 1.500.000.- por anticipo concedido.

b) **Adquisición de vehículos:** Fondo de 2.000.000.- pesetas con un máximo de 400.000.- pesetas por préstamo concedido.

La amortización de estos anticipos se efectuará por el trabajador mediante el reintegro del 25% de su retribución mensual.

La concesión de los dos tipos de ayudas a reintegrar están supeditados a las posibilidades de tesorería de la empresa. Estos anticipos los solicitará el trabajador al Comité de Empresa, el cual trasladará la petición, según su criterio, a la dirección de la empresa.

Los anticipos vivienda sólo se podrán disfrutar una sola vez durante la permanencia del trabajador en la empresa y para los de adquisición de vehículos deberá haber pasado un plazo mínimo de al menos ocho años.

Será requisito indispensable para la concesión de estas ayudas el informe favorable por escrito del Comité de Empresa.

#### Artículo 34. ASISTENCIA A FAMILIARES POR FALLECIMIENTO.

Los herederos legales del trabajador fallecido en activo o en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, percibirán una cantidad equivalente a dos mensualidades de retribución sin incremento de paga extra trimestral. En esta mejora queda absorbido el Decreto de 2 de marzo de 1944.

#### Artículo 35. Seguro Colectivo de vida.

Séguo Colectivo de vida o de invalidez permanente y absoluta de 500.000 pesetas para el personal fijo. Este importe será de doble cuantía en caso de fallecimiento o invalidez permanente absoluta por accidente.

#### Artículo 37. Asistencia jurídica.

Si un trabajador fuese detenido, en el uso legítimo y lícito de su actuación profesional para Corporación de Medios de Andalucía S.A., la empresa le proporcionará la asistencia jurídica que precise, así como la fianza que pueda fijar la autoridad judicial y la equivalencia a sus percibos, mientras dure la detención física y hasta que sea fija la sentencia.

### CAPITULO QUINTO

#### PERMISOS, AUSENCIAS Y SANCIONES

#### Artículo 38. PERMISOS.

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

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

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

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

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

En el caso de alumbramiento de la esposa, fallecimiento de otros ascendientes o descendientes, enfermedad grave de los padres, hijos o cónyuge se concederá asimismo, permiso por un período de tres días, ampliándose a cinco cuando se den las

circunstancias señaladas al final del párrafo anterior. Cuando se trate de fallecimiento de hermanos políticos, se concederá el permiso en función de las circunstancias de cada caso.

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

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

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

**Permisos de carácter voluntario:** El Director de Personal resolverá las peticiones de permiso de hasta seis días de duración en cuanto a su concesión y sobre si debe tener carácter retribuido o no.

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

- Si las necesidades del trabajo lo permiten.
- Si deberá o no ser retribuido.
- Forma de sustitución.
- Motivos del permiso.
- Frecuencia de los permisos de carácter voluntario concedidos al interesado, con estimación de las causas que lo motivaron.

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

**Suspensiones de contrato:** En las suspensiones de contrato no previstas en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 39. AUSENCIAS INJUSTIFICADAS

Toda falta injustificada al trabajo llevará consigo la pérdida de la retribución correspondiente a los días no trabajados, con independencia de la sanción a que hubiere lugar, de acuerdo con lo dispuesto en la legalidad vigente.

La ausencia al trabajo alegando enfermedad sin que ésta exista, según dictamen médico del Seguro o del inspector, en su caso, será constitutiva de falta grave de falsedad y sancionada con arreglo a las normas de aplicación, independientemente de la no percepción de los haberes correspondientes a los días faltados.

El primer hecho reincidente será considerado como falta muy grave y sancionado como tal, según la legalidad vigente.

#### Artículo 40. Sanciones.

El régimen disciplinario se sujetará a la legislación laboral vigente en cada momento. El expediente contradictorio para las faltas muy graves, previsto en la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa, queda sustituido por la información que el Comité de Empresa deberá recibir sobre los motivos de la sanción muy grave.

A petición del Comité, si la hubiere por escrito, la empresa suspenderá la sanción por un período de cinco días para reconsiderar la sanción y valorar las alegaciones que en defensa del trabajador sancionado pudiese hacer el propio comité, el interesado o persona que lo represente.

Para que la empresa pueda sancionar por falta muy grave a un representante del personal, o que lo haya sido durante el año natural anterior, si será necesario la apertura y seguimiento de expediente contradictorio.

### CAPITULO SEXTO

#### INGRESOS, CESES E INFORMACION.

#### Artículo 41. Cobertura de plazas vacantes o de nueva creación.

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

2) Cualquiera que sea el método de designación o selección, en igualdad de condiciones, conocimiento y aptitudes, tendrán prioridad en ocupar la plaza el personal que preste sus servicios en la empresa y los hijos o hermanos del personal de plantilla.

**Artículo 42. CESE VOLUNTARIO**

El personal que desee voluntariamente extinguir su contrato de trabajo deberá notificarlo a la Dirección de la Empresa con una antelación de treinta días. El incumplimiento de este plazo supondrá la pérdida al derecho a la parte proporcional de la paga extra trimestral y del pago en metálico de las vacaciones no disfrutadas que en ese momento estén devengadas.

**Artículo 43. DERECHO A LA INFORMACION**

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

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

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

**ANEXO I DEL CONVENIO COLECTIVO****PACTO NORMATIVO INDEMNIZATORIO DE MODIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL DESCANSO SEMANAL**

1º.- En el artículo 13 del Convenio Colectivo de la Empresa, vigente para los años 1992, 1993 y 1994, se establece una modificación definitiva de las condiciones de trabajo en el sentido de que el descanso, previsto en el artículo 37 del Estatuto de Los Trabajadores, tendrá la consideración de descanso semanal y no de descanso dominical como hasta ahora jurídicamente tenían reconocido los trabajadores del periódico IDEAL incluidos en convenio colectivo.

2º.- Los trabajadores, mediante la firma del texto del Convenio Colectivo, aceptan este cambio de modificación de condiciones de trabajo en el descanso semanal en virtud de lo dispuesto en el, ya citado, artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, en concordancia con la potestad que a los representantes legales de los trabajadores les confiere el artículo 41 de la misma Ley.

3º.- Excepcionalmente la modificación de las condiciones de trabajo en el descanso semanal, tendrá carácter temporal, hasta la firma del próximo convenio colectivo, para los trabajadores que en la actualidad tienen relación laboral con la empresa, están dentro del ámbito del convenio y son relacionados en el apartado 8º y en el Acuerdo Cuarto del presente pacto a los que la empresa reconoce su derecho adquirido del descanso dominical.

4º.- En el caso de que en el próximo Convenio Colectivo no se llegara a acuerdo normativo respecto al tema de trabajo en domingo para los trabajadores relacionados en el presente pacto, estos trabajadores, desde la firma del futuro convenio pasarían automáticamente a percibir, por domingo trabajado, sea cual fuese el número de ellos, en concepto de salario pactado indemnizatorio de salida lunes, la cantidad que se ha venido percibiendo por este concepto en el año 1991, incrementada con los porcentajes del 6,5% correspondientes al año 1992 más los porcentajes de aumento de los años 1993 y 1994 y dejarían de percibir las cantidades indemnizatorias que ahora se pactan, pasando nuevamente la naturaleza jurídica de su descanso a ser dominical.

5º.- El Periódico del lunes, para el cual es necesario trabajar en domingo o madrugada del lunes, siempre e indefinidamente tiene reconocidas, por los representantes del personal, las mismas garantías jurídicas de publicación que el periódico de cualquier otro día de la semana.

6º.- Para indemnizar, durante el vigente convenio la modificación, a los actuales trabajadores que mantienen cualquier tipo de contratación laboral, fija o no fija, con Corporación de Medios de Andalucía, S.A. Periódico IDEAL, se establece un mecanismo de compensaciones que quedan establecidas en los acuerdos del presente pacto normativo.

7º.- Este pacto se aplicará económicamente desde 1 de enero de 1992 a los trabajadores que en la actualidad trabajan ordinariamente los domingos y se irá aplicando paulatinamente, mediante la formalización de concertos individuales o por grupos con el personal que en la actualidad no trabaja los domingos y que son relacionados en el acuerdo 4º.

8º Las indemnizaciones, a que se refiere el apartado 5º y que serán desarrolladas en los acuerdos, sólo y exclusivamente afectarán a los siguientes trabajadores en tanto dure su vinculación laboral con la Empresa:

D. José Antonio Amate Rodríguez	DNI	24.115.401	Q
D. José M <sup>a</sup> Ballesteros Moreno	"	23.653.261	S
D. Ovidio Barrán Ramos	"	84.204.760	N
D. Miguel Carmona López	"	23.483.967	R
D. Miguel Delgado García	"	25.852.869	H
D. Francisco Fernández Bonal	"	23.629.872	V
D. Julián Galera Sánchez	"	23.048.697	Y
D. Cristóbal García Calero	"	25.946.900	W
D. Manuel Garrido Román	"	23.559.771	C
D. Serafín Garrido Román	"	23.635.122	T
D. Juan Miguel Hernández Isla	"	23.534.024	X
D. Jorge Martín López	"	24.282.270	C
D. José Morante Onieva	"	31.119.500	V
D. Gonzalo Nozal Pastor	"	23.629.881	A
D. José Luis Rodríguez España	"	23.661.043	T
D. Francisco Rodríguez Rodríguez	"	23.665.640	C
D. Carlos Román de la Rosa	"	23.644.666	E
D. Jorge Romero Sánchez	"	24.102.857	F
D. José Torregrosa García	"	23.671.000	K
D. Antonio Villegas Romero	"	23.470.719	R
D. Miguel Angel Amate Rodríguez	"	24.097.225	X
D. Juan Espín Ros	"	23.550.472	J
D. Antonio Fernández Linares	"	23.666.331	K
D. Baldomero García Hernández	"	24.058.172	B
D. Eugenio Molero Ruiz	"	23.652.213	W
D. José Pozo Cuenca	"	23.470.391	H
D. Antonio Sánchez Fernández	"	23.624.620	D
D. Francisco Soto Chica	"	24.145.570	D
D. Manuel Vico González	"	24.107.870	Y
D. Eduardo Villegas Romero	"	24.284.058	Z
D. Alfonso Corrales Jiménez	"	23.550.452	Q
D. José Luis Díaz Bueno	"	23.675.110	Z
D. José Garrido Barrios	"	23.482.364	P
D. Miguel López Rojas	"	23.576.378	K
D. Rafael Márquez Sánchez	"	23.477.475	H
D. Francisco Medina Fajardo	"	23.571.899	G
D. Andrés Valdivia Machado	"	23.473.611	H
D. Francisco Valdivia Machado	"	23.486.790	H
D. Ramón Castillo Torres	"	24.298.582	W
D. Armando Fernández Heredia	"	23.674.525	G
D. José Gilabert Pérez	"	23.651.290	E
D. Nicolás González Osorio	"	23.359.290	F
D. José Antonio Henares López	"	24.257.418	P
D. Juan Manuel Ramírez Expósito	"	24.160.157	Z
D. Frco. Jesús Román Rodríguez	"	29.082.994	T
D. José Antonio Suárez Martínez	"	24.126.389	X
D. Adolfo Barrios Medina	"	23.353.161	L
D. C. Miguel Allende García	"	13.084.045	V
D. J. Antonio Cambri Busto	"	23.773.504	C
D. J. Javier Díez Forcada	"	78.865.405	C
D. Frco. J. Pdez-Barrera Larzábal	"	15.978.624	...
D. Javier Fuentesbró Martínez	"	14.932.319	...
D <sup>a</sup> Inés Gallastegi Amiana	"	34.090.513	M
D. Juan Enrique Gómez Blanco	"	29.730.403	M
D. José M <sup>a</sup> González Molero	"	24.291.392	B
D. J. Antonio Guerrero Martínez	"	30.592.496	N
D. Juan J. Hernández Hernández	"	24.167.949	D
D. Jesús M <sup>a</sup> López Ortega	"	30.551.220	K
D. Rafael Martínez Miranda	"	23.394.039	A
D. Francisco Martínez Perea	"	23.658.726	Y
D. Carlos Morán Martín	"	15.987.811	M
D <sup>a</sup> Amina Marta Nasser Eddín	"	42.078.500	T
D. Juan José Ortiz Fernández	"	24.087.492	Y
D. Ramón Luis Pérez Pinar	"	08.824.933	V
D. José Luis Piñero Moreno	"	23.336.485	H
D. Víctor Manuel Romero Conde	"	29.079.925	J
D. Miguel Sangüesa Alba	"	45.058.261	L
D. Juan Luis Tapia Martín	"	24.227.313	X
D. Carlos M. Centeno Centeno	"	45.253.143	E
D. Frco. Javier Fuentes Romero	"	25.943.783	J
D <sup>a</sup> Remedios Morante Jiménez	"	46.525.194	N
D. I. Félix Almarza Almarza	"	70.313.632	X
D. Miguel Angel Blanco Martín	"	13.431.350	V
D. José M <sup>a</sup> Granados de Torres	"	50.281.210	J
D. José Martínez Arias	"	25.959.378	Z
D. José Juan Mullor Mullor	"	27.214.304	Z
D. Alfonso Cifuentes Román	"	24.171.472	J
D. José Espín Sánchez	"	23.466.689	L
D. Antonio Fernández Castillo	"	23.673.989	C
D. Francisco Molina Aguilera	"	23.668.688	D
D. Ignacio Pérez Arrebola	"	24.861.127	J
D. José Peña Ruiz	"	23.491.445	G
D. Justo Ruiz Barroso	"	24.289.406	A
D <sup>a</sup> M <sup>a</sup> Filomena Sánchez Hernández	"	52.543.610	H
D. Antonio Torrens Sánchez	"	23.655.443	N
D. Antonio del Castillo Velasco	"	23.679.588	F
D. Jesús Expósito Marín	"	24.289.577	J
D. Enrique González Ramírez	"	23.486.790	H
D. Manuel Gutiérrez Durán	"	23.562.225	J
D. Fernando Sánchez Linares	"	23.482.971	V
D. Angel Puerto Beltrán	"	25.914.530	Q
D. Agustín Toledano Martínez	"	25.904.369	K
D. Fermín Navarro López	"	24.165.450	V
D. Enrique Urrea Martínez	"	27.243.303	X
D. Francisco Lobón Cantón	"	24.295.199	T
D. Antonio Moreno Rebollo	"	24.031.206	E
D <sup>a</sup> M <sup>a</sup> Aranzazu Furundarena	"	14.955.417	F
D. Adrian Ausin Martínez	"	10.858.077	N

En esta relación también queda incluida D<sup>a</sup> María Victoria Fernández Fernández, con D.N.I. 24.112.823, en el caso de que se incorporara al trabajo, por plaza vacante, tras su actual situación de excedencia voluntaria.

8º La representación empresarial y los representantes legales de los trabajadores desarrollan las indemnizaciones en base a los siguientes

## ACUERDOS

**PRIMERO.-** Los trabajadores antes relacionados, que en jornada diurna trabajen en domingo o que en jornada nocturna trabajen en la noche del domingo o madrugada del lunes percibirán, por cada uno de estos días trabajados, la cantidad de diez mil (10.000.-) pts. brutas desde el uno de enero hasta final del año 1992. Durante el año 1993 la cantidad a percibir será de ocho mil (8.000.-) pts. brutas y durante el año 1994 percibirán, por domingo diurno o madrugada del lunes trabajado, seis mil (6.000.-) pesetas.

Los trabajadores relacionados, en el apartado 8º a partir de que superen cada año 26 jornadas de domingo o madrugada del lunes, empezaran a percibir, por cada una de las que sobrepasen la cantidad adicional de 1.800.- pts. en el año 1992; 3.600.- pts. más el aumento porcentual del artículo 11 del Convenio, en el año 1993 y en el año 1994, 5.400.- pts. aplicandole a esta cantidad los aumentos porcentuales del artículo 11 de los años 1993 y 1994.

Aquellos con contrato a tiempo parcial, cuando trabajen en domingo o madrugada del lunes, percibirán la parte proporcional a las cantidades antes indicadas.

**SEGUNDO.-** Todos los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de treinta y seis horas.

**TERCERO.-** Los trabajadores relacionados en el apartado 7º que en la actualidad están trabajando al mes dos o más domingos diurnos o madrugadas del lunes, percibirán en el "Plus Simplificación Nómina" (Art. 14 del Convenio Colectivo) en cada paga mensual y extras trimestrales las siguientes cantidades indemnizatorias:

Año 1992.- 6.000.- pesetas

Año 1993.- La cantidad de 6.000.- pts del año 1992, más 4.239.- pts. cuyo resultado será incrementado, con el mismo porcentaje previsto para 1993 en el artículo 11 del Convenio Colectivo, ya que automáticamente queda aplicado por la propia mecánica del "Plus Simplificación Nómina".

Año 1994.- La cantidad resultante en 1993 más 4.239.- pesetas y al total se le aplicará el incremento porcentual que para 1994 tiene previsto el Convenio Colectivo por formar parte del susodicho "Plus Simplificación Nómina".

Excepcionalmente las cantidades previstas en este acuerdo, aunque pasan al "Plus Simplificación Nómina", no podrán ser disminuidas o congeladas por ascenso de categoría, turno nocturno o pacto de régimen de dedicación.

**CUARTO.-** Las personas que seguidamente se relacionan continuaran en su situación actual y, si por razones de trabajo tuviesen que trabajar en domingo, percibirían a título indemnizatorio el equivalente al "salario pactado salida lunes" de 1991 con los aumentos, del 6,5% en 1992 y los porcentajes establecidos, para el 1993 y 1994, en el artículo 11 del Convenio Colectivo

Dª María del Carmen Montero López.  
D. Manuel Linares Sillero.  
D. Antonio López Navarro.  
D. José Carlos Davó García.  
Dª María Aurora Llanas García.  
D. Manuel Martínez Linares.  
D. Francisco Román de la Rosa.  
D. Alfredo Miguel Romera López.  
Dª Josefa Sánchez de la Chica.  
D. Miguel Vico Saez de Tejada  
D. Juan Antonio Blanco López.  
D. Salvador-Blanco López.

D. Miguel Braojos Verdejo.  
D. Carlos García Sanjiménez.  
D. Angel Martín Pérez Pinar.  
D. Miguel Vico González.  
Dª Fabiola Vilchez Gallardo.  
D. Rafael Gálvez Torres Puchol.  
D. Enrique Molina Martín.  
D. Juan José Muñoz Redondo.  
Dª María Jesús Moleón Ruiz.  
D. Antonio Peregrina del Río.  
D. Emilio Ramírez Aviles.  
D. Enrique Roldan Toribio.  
Dª Francisca Brígida Moleón Ruiz.  
D. Carlos Rodríguez Ocón

La representación de la empresa manifiesta su disposición de llegar a pactos, individuales o por grupos, con estos trabajadores para que se incorporen a percibir, en el "Plus Simplificación Nómina", las cantidades que se fijasen en el acuerdo que regularía la contraprestación laboral que ha de aportar cada trabajador de este grupo.

Una vez que se formalicen los pactos con cada uno de estos trabajadores la naturaleza jurídica e indemnizatoria de modificación de sus condiciones de trabajo sería idéntica a la del personal relacionado en el apartado 7º.

**QUINTO.-** A aquellos trabajadores, que han sido relacionados, en el apartado 8º o en el Acuerdo Cuarto, y que su contrato laboral no tenga la consideración de fijo, les será de aplicación el presente pacto en tanto dure su relación laboral con la Empresa y si causando baja en la misma vuelven a ser contratados antes de que pasen tres meses de la baja.

**SEXTO.-** La suspensión del contrato de trabajo, -salvo la de Incapacidad Laboral Transitoria, en lo que económicamente le afecta el acuerdo tercero, y en cuyo caso se estará a lo dispuesto en las normas aplicables del Convenio Colectivo (Artículo 30),- dejará en suspenso el presente pacto sin que quede extinguido el mismo.

**SEPTIMO.-** El presente pacto de carácter normativo e indemnizatorio extingue totalmente el llamado "Salario pactado de los domingos" que venían percibiendo los trabajadores que trabajaban este día o en la madrugada de los lunes con la salvedad de lo expuesto en el apartado 4º y en el Acuerdo Cuarto.

**OCTAVO.-** Los firmantes manifiestan su voluntad de que en el próximo Convenio Colectivo continúe la política de bajar las indemnizaciones por domingo o madrugada del lunes en que se trabaje y aumentar el "Plus Simplificación Nómina".

**NOVENO.-** Al presente pacto le es de aplicación específica lo acordado en los artículos 3, 4, 5, 6 y 7 del Convenio Colectivo. Tendrá la misma naturaleza estatutaria del Convenio y su mismo tratamiento de publicidad oficial.

**DECIMO.-** Los trabajadores que ingresen en la Empresa con posterioridad al veintidós de abril de mil novecientos noventa y dos no tendrán derecho a percibir, ni durante el presente convenio colectivo ni en los próximos, ninguna de las indemnizaciones que aquí se acuerdan ni el "salario pactado del domingo" y se estará, sin ningún tipo de indemnización o compensación, a lo dispuesto en el artículo 13 del Convenio Colectivo por el cual queda incluido en el salario unificado que el descanso en IDEAL, tiene carácter de descanso semanal y no dominical sin que perciban ninguna retribución especial por trabajar en domingo o en la madrugada del lunes.

**TABLA SALARIAL. AÑO 1992. (En 1993 y 1994 esta tabla será incrementada conforme al art.11)**

SECCION/ CATEGORIA	Salario Unificado	Modulo Antigüedad	Nocturnidad	Dedicación Especial	Libre Disposici.
<b>REDACCION</b>					
Jefe Sección	194.592.-	5.059.-	25.881.-		46.216.-
Redactor	175.595.-	4.565.-	23.353.-		41.704.-
Redactor, 3º año	160.390.-	3.705.-	21.332.-		38.092.-
Redactor, 2º año	153.712.-	3.551.-	20.444.-		36.507.-
Redactor, 1º año	150.868.-	3.485.-	20.065.-		35.831.-
Ayudante Primera	150.868.-	3.485.-	20.065.-	22.087.-	
Ayudante Preferente	141.572.-	3.072.-	18.829.-	20.726.-	
Ayudante a)	118.983.-	2.582.-	15.825.-	17.419.-	
Ayudante b)	100.700.-	2.185.-	13.393.-	14.742.-	
<b>ADMINISTRACION</b>					
Jefe Sección	175.595.-	4.565.-		25.707.-	41.704.-
Jefe de Negociado	160.390.-	3.705.-		23.481.-	38.093.-
Oficial 1º a)	150.868.-	3.485.-		22.087.-	
Oficial 1º b)	140.871.-	3.057.-		20.624.-	
Oficial 2º a)	129.905.-	2.819.-		19.018.-	
Oficial 2º b)	122.548.-	2.659.-		17.941.-	
Auxiliar Advo. a)	118.983.-	2.582.-		17.419.-	
Auxiliar Advo. b)	100.700.-	2.185.-		14.742.-	

TABLA SALARIAL. AÑO 1992. (En 1993 y 1994 esta tabla será incrementada conforme al art.11)						
SECCION/ CATEGORIA	Salario Unificado	Modulo Antigüedad	Nocturnidad	Dedicación Especial	Libre Disposici.	
<b>SERVICIO MEDICO</b>						
Médico (3 horas)	97.296.-	2.530.-				
A.T.S.	153.713.-	3.551.-				
<b>TALLERES</b>						
Regente	175.595.-	4.566.-	23.354.-	25.707.-	41.704.-	
<b>FOTOCOMPOSICION</b>						
Jefe Sección	160.390.-	3.705.-	21.332	23.481.-	38.093.-	
Jefe Equipo	153.712.-	3.551.-	20.444.-	22.503.-		
Oficial 1º a)	150.868.-	3.485.-	20.065.-	22.087.-		
Oficial 1º b)	141.572.-	3.072.-	18.829.-	20.726.-		
Corrector	141.572.-	3.072.-	18.829.-	20.726.-		
Oficial 2º	129.905.-	2.819.-	17.277.-	19.018.-		
Oficial 3º	117.441.-	2.549.-	15.620.-	17.194.-		
<b>FOTOMECANICA</b>						
Jefe Sección	160.390.-	3.705.-	21.332.-	23.481.-	38.093.-	
Oficial 1º	141.572.-	3.072.-	18.829.-	20.726.-		
Oficial 2º	129.905.-	2.819.-	17.277.-	19.018.-		
Oficial 3º	117.441.-	2.549.-	15.620.-	17.193.-		

TABLA SALARIAL. AÑO 1992. (En 1993 y 1994 esta tabla será incrementada conforme al art.11)						
SECCION/ CATEGORIA	Salario Unificado	Modulo Antigüedad	Nocturnidad	Dedicación Especial	Libre Disposici.	
<b>ROTATIVA</b>						
Jefe Sección	160.390.-	3.705.-	21.332.-	23.481.-	38.093.-	
Oficial 1º a)	142.542.-	3.293.-	18.958.-	20.868.-		
Oficial 1º b)	141.572.-	3.072.-	18.829.-	20.726.-		
Oficial 2º	129.905.-	2.819.-	17.277.-	19.018.-		
Oficial 3º	117.441.-	2.549.-	15.620.-	17.193.-		
Especialista	100.700.-	2.185.-	13.393.-	14.742.-		
<b>MANTENIMIENTO</b>						
Jefe Sección	160.390.-	3.705.-	21.332.-	23.481.-	38.093.-	
Oficial 1º	142.542.-	3.293.-	18.958.-	20.868.-		
Oficial 2º	129.905.-	2.819.-	17.277.-	19.018.-		
Oficial 3º	117.441.-	2.549.-	15.620.-	17.193.-		
Especialista	100.700.-	2.185.-	13.393.-	14.742.-		
<b>TRANSPORTES</b>						
Oficial 1º	141.572.-	3.705.-	18.829.-	20.726.-		
Oficial 2º	129.905.-	2.819.-	17.277.-	19.018.-		

TABLA SALARIAL. AÑO 1992. (En 1993 y 1994 esta tabla será incrementada conforme al art.11)						
SECCION/ CATEGORIA	Salario Unificado	Modulo Antigüedad	Nocturnidad	Dedicación Especial	Libre Disposici.	
CIERRE						
Jefe Sección	153.712.-	3.551.-	20.444.-	22.503.-	36.507.-	
Oficial 1º	141.572.-	3.072.-	18.829.-	20.726.-		
Oficial 2º	129.905.-	2.819.-	17.277.-	19.018.-		
Oficial 3º	117.441.-	2.549.-	15.620.-	17.193.-		
Especialista	100.700.-	2.185.-	13.393.-	14.742.-		
REPARTO						
Repartidor 3 horas	41.600.-	903.-				
Repartidor 2 horas	27.733.-	602.-				
SUBALTERNOS						
Conserje Encargado	129.905.-	2.819.-	17.277.-	19.018.-		
Enlace Motorizado	122.548	2.659.-	16.299.-	17.941.-		
Conserje b)	117.441.-	2.549.-	15.620.-	17.193.-		
Telefonista	100.700.-	2.185.-	13.393.-	14.742.-		
Ordenanza	98.500.-	2.137.-	13.101.-	14.420.-		
Personal Limpieza	98.500.-	2.137.-	13.101.-	14.420.-		



TABLA DE HORAS AÑO 1992 (1ª estas tablas ya figura el incremento del 7% sobre las bases) EN 1993 Y 1994 AL PRECIO SE LE APLICAN LOS ALIENOS PORCENTUALES TRANSATIVOS EN EL ARTICULO 11. / DESDE 1-ENERO-1993, MULTIPLICANDO POR 6, (O POR EL NUMERO DE HORAS DE LA JORNADA REDUCIDA) SERA EL PRECIO DEL DIA FESTIVO.

C A T E G O R I A S		SIN	1 MODULO	2 MODULOS	3 MODULOS	4 MODULOS	5 MODULOS	6 MODULOS	7 MODULOS	8 MODULOS	9 MODULOS	10 MODULOS	11 MODULOS
		ANTIGÜEDAD											
OFICIAL, 2º A) ADMINISTRACION	DIA	1.624.-	1.659.-	1.694.-	1.729.-	1.764.-	1.799.-	1.834.-	1.869.-	1.904.-	1.939.-	1.974.-	2.009.-
OFICIAL, 2º FOTOCOPIACION	NOCHE	1.840.-	1.880.-	1.920.-	1.960.-	2.000.-	2.040.-	2.080.-	2.120.-	2.160.-	2.200.-	2.240.-	2.280.-
OFICIAL, 2º FOTOMECANICA	DIA	1.532.-	1.565.-	1.598.-	1.631.-	1.664.-	1.697.-	1.730.-	1.763.-	1.796.-	1.829.-	1.862.-	1.895.-
OFICIAL, 2º ROTATIVA	NOCHE	1.736.-	1.774.-	1.812.-	1.850.-	1.888.-	1.926.-	1.964.-	2.002.-	2.040.-	2.078.-	2.116.-	2.154.-
OFICIAL, 2º TRANSPORTES	DIA	1.487.-	1.519	1.551.-	1.583.-	1.615.-	1.647.-	1.679.-	1.711.-	1.743.-	1.775.-	1.807.-	1.839.-
OFICIAL, 2º MANTENIMIENTO	NOCHE	1.685.-	1.722.-	1.759.-	1.796.-	1.833.-	1.870.-	1.907.-	1.944.-	1.981.-	2.018.-	2.055.-	2.092.-
OFICIAL, 2º CIBRRE (TENERIFE INCLUIDO)	DIA	1.468.-	1.500.-	1.564.-	1.596.-	1.628.-	1.660.-	1.692.-	1.724.-	1.756.-	1.788.-	1.820.-	1.852.-
OFICIAL, 2º CIBRRE (CONSERJE B)	NOCHE	1.663.-	1.699.-	1.735.-	1.771.-	1.807.-	1.843.-	1.879.-	1.915.-	1.951.-	1.987.-	2.023.-	2.059.-
AYUDANTE DE REDACCION B)	DIA	1.258.-	1.285.-	1.312.-	1.339.-	1.366.-	1.393.-	1.420.-	1.447.-	1.474.-	1.501.-	1.528.-	1.555.-
AUXILIAR ADMINISTRATIVO B)	NOCHE	1.425.-	1.456.-	1.487.-	1.518.-	1.549.-	1.580.-	1.611.-	1.642.-	1.673.-	1.704.-	1.735.-	1.766.-
ESPECIALISTA ROTATIVA	DIA	1.231.-	1.258.-	1.285.-	1.312.-	1.339.-	1.366.-	1.393.-	1.420.-	1.447.-	1.474.-	1.501.-	1.528.-
ESPECIALISTA MANTENIMIENTO	NOCHE	1.395.-	1.425.-	1.455.-	1.485.-	1.515.-	1.545.-	1.575.-	1.605.-	1.635.-	1.665.-	1.695.-	1.725.-
ESPECIALISTA CIBRRE	DIA	1.040.-	1.063.-	1.086.-	1.109.-	1.132.-	1.155.-	1.178.-	1.201.-	1.224.-	1.247.-	1.270.-	1.293.-
ORDENANZA	NOCHE	1.178.-	1.229.-	1.255.-	1.281.-	1.307.-	1.333.-	1.359.-	1.385.-	1.411.-	1.437.-	1.463.-	1.489.-

## CONSEJERIA DE SALUD

*RESOLUCION de 10 de junio de 1992, de la Secretaría General Técnica, por la que se delega la facultad de compulsa de documentos en el ámbito de los servicios centrales de la Consejería.*

El artículo sexto de la Orden de la Consejería de Gobernación de 1 de octubre de 1991, por la que se normalizan las características básicas de diseño y utilización que han de reunir los sellos oficiales empleados en la actuación administrativa de la Junta de Andalucía, establece que las compulsas se llevarán a cabo en aquella Consejería u Organismo Autónomo de la Junta de Andalucía en donde vaya a tramitarse la copia, y se efectuarán por los Secretarios Generales Técnicos y Secretarios Generales, quienes podrán delegar expresamente esta facultad, reconociendo en todo caso validez a las compulsas realizadas por el mismo órgano que haya expedido el documento original y sin perjuicio de la validez reconocida a las compulsas efectuadas por los funcionarios legalmente investidos como fedatarios públicos.

Por ello, al amparo de lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley 6/1983, de 21 de julio, del Gobierno y la Administración de la Comunidad Autónoma y el artículo 22 de la Ley de Régimen Jurídico de la Administración del Estado y con el fin de lograr una mayor celeridad y simplificación administrativa, se estima conveniente delegar en determinados departamentos, secciones y negociados que integran la estructura orgánica de los Servicios Centrales las facultades atribuidas al Secretario General Técnico por la Orden anteriormente mencionada.

En su virtud,

### RESUELVO

Primero. Se delega el ejercicio de la facultad de compulsa en los órganos que a continuación se relacionan:

1. Sección de Personal, del Servicio de Administración General y Personal.
2. Negociado de Información y Registro, del Servicio de Administración General y Personal.
3. Negociado de Gestión de Gastos, del Servicio de Presu-

puestos y Gestión Económica.

4. Negociado de Gestión de Contratación, del Servicio de Presupuestos y Gestión Económica.

5. Departamento de Recursos Sanitarios, del Servicio de Legislación.

6. Departamento de Recursos de Régimen Jurídico de Personal, del Servicio de Legislación.

7. Departamento de Defensa de Consumidores y Usuarios, del Servicio de Promoción de los Consumidores.

8. Departamento del Consejo Andaluz de Consumo, del Servicio de Promoción de los Consumidores.

Segundo. Esta atribución, cuya delegación será revocable en cualquier momento, se ejercerá en todo caso con estricta sujeción a lo dispuesto en el artículo 64.1 de la Ley de Procedimiento Administrativo y en el artículo 47.2.d) de la Ley 6/83, del Gobierno y la Administración de la Comunidad Autónoma.

La delegación subsistirá en sus propios términos en tanto no sea revocada o modificada de modo expreso.

Tercero. En los actos que se realicen en uso de la delegación contenida en la presente disposición, se hará constar expresamente tal circunstancia.

Cuarto. La delegación de atribuciones contenida en esta Resolución se entiende sin perjuicio de que en cualquier momento el Secretario General Técnico pueda avocar para sí el conocimiento y resolución de cuantos asuntos comprendidos en ella considere oportuno.

Quinto. La presente Resolución entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 10 de junio de 1992.- El Secretario General Técnico, José de Haro Bailón.

Ilmo. Sr. Director General de Ordenación Sanitaria.

Ilmo. Sr. Director General de Consumo.

Ilmo. Sr. Director General de Programación Económico-Financiera.

## 5. Anuncios

### 5.1. Subastas y concursos de obras, suministros y servicios públicos

#### CONSEJERIA DE ASUNTOS SOCIALES

*RESOLUCION de 12 de junio de 1992, del Instituto Andaluz de Servicios Sociales, por la que se acuerda publicar las adjudicaciones definitivas de los expedientes de contrataciones que se citan.*

En cumplimiento de lo establecido en los arts. 38 de la Ley de Contratos del Estado y 119 del Reglamento General para su aplicación, este Instituto hace pública las Adjudicaciones definitivas de los expedientes de Contrataciones de Suministro, a las Empresas y por las cantidades que a continuación se indican:

Expte.: 2/92.S.: (Suministro-Lotes diferenciados) Equipamiento Mobiliario de Oficina, Mobiliario General y Menaje en Residencia Asistida de Marchena (Sevilla) a las Empresas Roneo Ucem Comercial y Corte Inglés, por un importe total de 9.900.880 Ptas., IVA incluido.

Expte.: 3/92.S.: (Suministro-Lotes diferenciados) Equipamiento Material Clínica Residencia Asistida de Marchena (Sevilla) a la Empresa Suclinsa, por un importe total de 7.707.385 Ptas., IVA incluido.

Expte.: 4/92.S.: (Suministro-Lotes diferenciados) Equipamiento Audiovisual, Luminotecnia y Cortinajes Residencia Asistida de Marchena (Sevilla) a la Empresa El Corte Inglés, por un importe total de 8.888.078 Ptas., IVA incluido.

Expte.: 5/92.S.: (Suministro-Lotes diferenciados) Equipamiento Electrodomésticos Cocina Residencia Asistida de Marchena (Sevilla) a la Empresa Fogar Soc. Coop. Ltda., por un importe total de

8.319.043 Ptas., IVA incluido.

Expte.: 7/92.S.: (Suministra-Lotes diferenciados) Equipamiento Integral Hogar Pensionistas de Churrriano de la Vega (Granada), a las empresas Flabeso, Eductrade, S.A., Ofimueble y El Corte Inglés, por un importe total de 9.166.079 Ptas., IVA incluido.

Expte.: 9/92.S.: 14 Microordenadores y 14 Impresoras (BH), a las Empresas Rank Xerox y El Corte Inglés, por un importe total de 6.385.568 Ptas., IVA incluido.

Sevilla, 12 de junio de 1992.- El Director Gerente, Ramón Zamora Guzmán.

*RESOLUCION de 15 de junio de 1992, del Instituto Andaluz de Servicios Sociales, por la que se acuerda publicar las adjudicaciones definitivas de los expedientes de contrataciones que se citan.*

En cumplimiento de lo establecido en los arts. 38 de la Ley de Contratos del Estado y 119 del Reglamento General para su aplicación, este Instituto hace pública las Adjudicaciones definitivas de los expedientes de Contrataciones de Obras, a las Empresas y por las cantidades que a continuación se indican:

Expte.: 1/92.O.: Modificado Reforma Centro Base de Sevilla, a la Empresa (U.T.E.) Europrintsac-Andaluza de Industrias, por un importe total de 8.410.192 Ptas., IVA incluido.

Sevilla, 15 de junio de 1992.- El Director Gerente, Ramón Zamora Guzmán.