

Artículo 56. *Información sindical.*

Para facilitar el acceso a la información sindical de contenido estrictamente laboral y relacionado directamente con el ejercicio de las funciones de representación legal de los trabajadores, las empresas, siempre que utilicen Intranet como herramienta usual de trabajo, habilitarán un espacio, que contendrá las informaciones sindicales y las propias del tablón de anuncios.

Al objeto de facilitar el criterio de unidad de gestión de la Intranet, la administración del espacio corresponderá a los representantes de los sindicatos presentes en los Comités de empresa en coordinación con el administrador del sistema en cuestiones de naturaleza técnica, de seguridad, operativa, normas y procedimiento.

Los representantes de los sindicatos presentes en los Comités de empresa podrán insertar contenidos en dicho espacio, garantizando, en todo caso, el acceso de todos los empleados, y las salvaguardas legales referida a la Protección de Datos de carácter personal.

La habilitación del espacio en la Intranet, sustituye al tablón de anuncios, en los centros en que los trabajadores tengan acceso individualmente a la Intranet.

CAPÍTULO XIII

Conciliación de la vida familiar

Artículo 57. *Conciliación de la vida familiar.*

Las partes firmantes del presente Convenio declaran su voluntad de que se aplique por las entidades sujetas al mismo, en toda su extensión la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, de forma que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, logrando así la plena igualdad entre los empleados/as de las Sociedad Cooperativas de Crédito y en concreto en aquellos temas relativos a permisos, suspensión por maternidad/paternidad, permiso de lactancia, reducción de jornada y excedencias que aparecen en dicha Ley o aquellas que puedan sustituirla en el futuro.

CAPÍTULO XIV

Contrato eventual por circunstancias de la producción

Artículo 58. *Contrato eventual por circunstancias de la producción.*

La duración máxima de estos contratos podrá ser de doce meses en un periodo máximo de dieciocho mensualidades en los términos que permite la legislación laboral vigente.

Disposición transitoria primera. *Viudedad y orfandad de trabajadores pasivos.*

La modificación del art. 40 que se realizó en el XVII Convenio, no afectará a aquellos cónyuges viudos/as y huérfanos que a la entrada en vigor de dicho Convenio, tuvieran reconocida la pensión complementaria a la que se refiere el citado precepto, pero sí a los empleados jubilados no fallecidos. Los instrumentos utilizados para la cobertura de estos compromisos se adaptarán a la nueva regulación fijada en el art. 40 del presente Convenio.

Disposición transitoria segunda. *Jubilación forzosa.*

El régimen de jubilación forzosa establecido en el art. 42 del presente Convenio será de aplicación a aquellos trabajadores que hubieran cumplido los 65 años de edad a la fecha de la firma del presente Convenio.

Disposición adicional primera. *Administración del Convenio.*

1. Para entender de las cuestiones que le son encomendadas en relación con la interpretación del Convenio, el arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración y la de vigilar el cumplimiento de lo pactado, se crea la Comisión Paritaria integrada por nueve miembros de la representación sindical y nueve representantes de UNACC. Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes dentro de la semana siguiente a partir de la fecha de su solicitud, y funcionará de acuerdo con la normativa que ella misma apruebe, debiéndose reunir al menos dos veces al año. La Unión Nacional de Cooperativas de Crédito asumirá los gastos de desplazamiento y dietas motivados por las reuniones de la Comisión Paritaria, de los 9 miembros de la representación sindical en la misma, de acuerdo en su concreción, con los índices de representatividad.

2. Con objeto de desarrollar aspectos concretos y de especial importancia para el sector se constituyen las Comisiones de Jornada y Horarios

y de Salud Laboral. La representación sindical en estas Comisiones será proporcional a la que ostenta cada Sindicato en la Mesa Negociadora.

3. Igualmente se acuerda constituir una Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua que asuma las funciones establecidas en el Real Decreto 1046/2003 de 1 de agosto, por el que se regula el Subsistema de formación profesional continua.

Disposición adicional segunda. *Índice de precios al consumo.*

La referencia que en el presente Convenio Colectivo se realiza al Índice de Precios al Consumo (IPC), será al fijado con carácter definitivo para cada año por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Disposición adicional tercera. *Conceptos revalorizables.*

Sólo serán revalorizables los conceptos que expresamente así se diga en el presente Convenio.

Disposición derogatoria única.

El presente Convenio deroga a todos los Convenios Colectivos precedentes, salvo en los aspectos que expresamente se han declarado vigentes.

ANEXO I

Clasificación profesional y tabla salarial de los años 2004 y 2005

En cuanto al Grupo I: Personal Directivo, su retribución se fijará y actualizará de conformidad con su régimen específico. Quedará integrado en este grupo el actual personal no sujeto a contrato de alta dirección que haya sido nombrado Director o Subdirector general de la entidad.

	Año 2004	Año 2005 (*)
<i>Conceptos salariales</i>		
Salario Base.		
Grupo II.		
Nivel 1:		
Retribución máxima	30.706,55	31.581,69
Retribución mínima	23.147,04	23.806,73
Nivel 2	19.308,95	19.859,26
Nivel 3	18.461,66	18.987,82
Nivel 4	18.072,16	18.587,22
Nivel 5	17.097,23	17.584,50
Nivel 6	16.709,57	17.185,79
Nivel 7	16.066,71	16.524,61
Nivel 8	14.651,56	15.069,13
Nivel 9	13.478,62	13.862,76
Nivel 10	12.524,59	12.881,54
Grupo III.		
Oficiales-Conductores	14.128,42	14.531,08
Ayudantes	13.448,38	13.831,66
Ayudantes B	12.705,55	13.067,66
Personal no cualificado	12.253,43	12.602,65
Personal limpieza (por hora)	4,01	4,12
Antigüedad.		
Personal limpieza	0,160	0,165
Resto personal	410,15	421,84
Complem. Compensación Antigüedad Jefatura.		
Importe único	218,22	224,44
Complemento de Permanencia.		
Importe único	691,02	710,71
Plus Segundo Responsable de Oficina.		
Importe único	381,83	392,71
Gratificación Conserjes.		
Igual o más de 100.000 habitantes	444,81	457,49
Menos de 100.000 habitantes	317,90	326,96
<i>Conceptos no salariales</i>		
Quebranto de moneda.		
Importe mensual	65,47	67,34

	Año 2004	Año 2005 (*)
Bolsa de Vacaciones.		
Importe diario	11,97	12,31
Importe anual	263,34	270,82
Ayuda de Estudios.		
* Guard., E.Inf., E.Prim., ESO 1.º y 2.º	209,75	215,73
* ESO 3.º y 4.º, Bachill., FP medio	314,64	323,61
* E. Universitaria, FP superior	419,52	431,48
* Minusválidos (límite de gastos a justificar) ..	1.048,79	1.078,68
Asignación por kilómetro.		
Importe único por kilómetro	0,208	0,240

(*) Año 2005: Calculado de acuerdo con una revalorización del 2,85%. Su entrega tiene el carácter de «a cuenta» del IPC definitivo del año si éste fuera superior a dicho porcentaje.

15281 *RESOLUCIÓN de 22 de agosto de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de la empresa La Vanguardia Ediciones, S.L.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa La Vanguardia Ediciones, S.L. (Código de Convenio número 9013522), que fue suscrito con fecha 1 de julio de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 22 de agosto de 2005.—El Director General de Trabajo, P. S. la Subdirectora General de Programación y Actuación Administrativa (Disposición adicional quinta del Real Decreto 1600/2004 de 2 de julio), María Antonia Diego Revuelta.

CONVENIO COLECTIVO DE LA VANGUARDIA EDICIONES, S. L.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes contratantes.*

El presente Convenio se concerta entre «La Vanguardia Ediciones, S.L.» (sociedad unipersonal), y su personal, mediante sus respectivas representaciones, económica y social.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

De acuerdo con lo establecido en el punto 1 del artículo 83 del Real Decreto 1/1995 del Estatuto de los Trabajadores, su ámbito es el de Empresa y afecta a todos los centros de trabajo de «La Vanguardia Ediciones, S.L.».

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El Convenio afecta a todas las actividades de la Empresa.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El Convenio afecta a la totalidad del personal de plantilla que preste sus servicios en «La Vanguardia Ediciones, S.L.», durante la vigencia del

Convenio, con las únicas exclusiones a que hace referencia la derogada Ordenanza Laboral Nacional en Prensa.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente al de su firma, surtiendo efecto todos los acuerdos contenidos en el mismo desde el día 1 de marzo de 2004 hasta el 28 de febrero de 2005, prorrogándose de año en año por tática reconducción, si no se denunciara por cualquiera de las partes. No obstante, los efectos económicos del artículo 63, se retrotraerán a 1 de enero de 2004. La denuncia proponiendo revisión o rescisión del Convenio deberá presentarse por escrito por la parte que la insta a la otra, como mínimo un mes antes de la finalización de la vigencia del Convenio. De la denuncia se entregará copia a la Autoridad Laboral.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio las disposiciones legales futuras o decisiones administrativas que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerada, superan el nivel total de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Artículo 7. *Garantía «ad personam».*

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

Ambas representaciones convienen que, siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, considerarán el Convenio como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que, a instancia de la Autoridad Laboral y en aplicación de lo dispuesto en el artículo 90, 5.º) del Estatuto de los Trabajadores, prosperara ante la jurisdicción laboral una impugnación del Convenio o de parte importante del mismo que desvirtuara su contenido.

En este caso, se procederá a la renegociación del Convenio en el plazo máximo de 30 días desde la firmeza de la sentencia impugnatoria.

Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

La Comisión paritaria se compondrá de cuatro representantes de la Empresa y cuatro miembros del Comité de Empresa designados todos ellos, en función de los temas a tratar, por cada una de las partes. Sus acuerdos no tendrán vigencia en tanto no estén ratificados por el pleno del comité y por la representación de la empresa de forma conjunta, sin que ello suponga merma ni restricción de las facultades organizativas y directivas de la Empresa.

Además de las facultades de interpretación del Convenio, propia de toda Comisión Paritaria, ésta tendrá las atribuciones que se especifican seguidamente:

a) En materia de promoción de personal: Será informada y realizará propuestas sobre las medidas de acceso a la formación profesional que faciliten la igualdad de oportunidades para la promoción interna con criterios objetivos de mérito y capacidad. Particularmente la Comisión velará para evitar cualquier discriminación prohibida en los artículos 14 de la Constitución vigente y 17 del Estatuto de los Trabajadores y de modo destacado por razón de sexo.

A dichos efectos la empresa se compromete a:

Proporcionar a la comisión información sobre las vacantes cuya cobertura pueda ofrecer en cualquier área de la Empresa, al personal afectado por reconversión u amortización de su puesto de trabajo; se excluirán los puestos ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comporta funciones de mando o de especial confianza.

A los efectos de posibles reconversiones, procurará que los puestos de trabajo vacantes y de nueva creación de Redacción puedan ser ocupados preferentemente por personal excedente, procedentes de otras secciones, tales como corrección, fotografía, etc.

En caso de existir vacantes por baja o por nueva creación, y para posibilitar su ocupación por personal que ya pertenece a la plantilla de la empresa, colocar un anuncio señalando el puesto a cubrir, los requisitos a cumplir y la fecha de realización de las pruebas de aptitud. El anuncio se participará con una antelación mínima de quince días naturales a la fecha de la realización de las pruebas de capacidad para ocupar la vacante. La empresa informará a la Comisión de estos anuncios.

b) Ingresos en la empresa: La Comisión realizará propuestas que tiendan a evitar en lo posible nuevas altas con el fin de que las vacantes puedan ser accesibles, en función del perfil requerido, al personal interno