

La representación de los trabajadores y de la Dirección de la empresa, firman el presente texto del II Convenio Colectivo de Telefónica Servicios Móviles en prueba de conformidad y para la debida constancia.

**15113** RESOLUCIÓN de 4 de junio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo, de ámbito estatal, de Gestorías Administrativas.

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo, de ámbito estatal, de Gestorías Administrativas (Código de Convenio número 9902385), que fue suscrito con fecha 25 de febrero de 1998, de una parte, por la Asociación Profesional Nacional de Gestores Administrativos en representación de los mismos y, de otra, por los Sindicatos U.G.T. y CC.OO., en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la revisión salarial 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, 4 de junio de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**REVISIÓN SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO, DE ÁMBITO ESTATAL, DE GESTORÍAS ADMINISTRATIVAS**

Primero.—Los salarios para 1997 son los que se especifican en la siguiente tabla:

**Tabla salarial para 1997**

Categorías	Salario anual — Pesetas	Salario mensual (14 pagas) — Pesetas
Titulado Grado Superior .....	2.185.260	156.090
Titulado Grado Medio .....	2.076.200	148.300
Jefe .....	1.747.270	124.805
Oficial de primera .....	1.582.000	113.000
Oficial de segunda .....	1.446.550	103.325
Auxiliar administrativo .....	1.257.900	89.850
Aspirante (menor de 18 años) .....	877.800	62.700
Aspirante (mayor de 18 años) .....	1.004.500	71.750
Ordenanza .....	1.228.050	87.775
Personal limpieza .....	1.065.050	76.075
Contratos formativos (mayor 18 años) .....	792.897	56.636
Contratos formativos (menor 18 años) .....	703.647	50.261

La presente tabla ha sido calculada incrementando el 2,5 por 100 los salarios vigentes en 1996.

El salario de los contratos formativos está calculado de manera única para el año a que se contrae la tabla, con independencia del período de duración en que se encuentre cada contrato.

Segundo.—Los salarios para 1998 son los que se contienen en la siguiente tabla:

**Tabla salarial para 1998**

Categorías	Salario anual — Pesetas	Salario mensual (14 pagas) — Pesetas
Titulado Grado Superior .....	2.228.968	159.212
Titulado Grado Medio .....	2.117.724	151.266
Jefe .....	1.782.214	127.301
Oficial de primera .....	1.613.640	115.260
Oficial de segunda .....	1.475.474	105.391

Categorías	Salario anual — Pesetas	Salario mensual (14 pagas) — Pesetas
Auxiliar administrativo .....	1.283.058	91.647
Aspirante (menor de 18 años) .....	895.356	63.954
Aspirante (mayor de 18 años) .....	1.024.590	73.185
Ordenanza .....	1.253.420	89.530
Personal limpieza .....	1.086.344	77.596
Contratos formativos .....	809.676	57.834

La presente tabla ha sido calculada incrementando el 2 por 100 los salarios vigentes en 1997.

El salario de los contratos formativos está calculado de manera única para el año a que se contrae la tabla, con independencia del período de duración en que se encuentre cada contrato.

Tercero.—La diferencias salariales que procedan por aplicación de la anterior tabla serán satisfechas a los trabajadores en el plazo máximo de cuarenta y cinco días a contar desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la presente revisión salarial.

**15114** RESOLUCIÓN de 4 de junio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la «Sociedad Diario AS, Sociedad Limitada».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Sociedad Diario AS, Sociedad Limitada» (código de Convenio número 9011822), que fue suscrito, con fecha 12 de mayo de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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 acuerda:

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, 4 de junio de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**I CONVENIO COLECTIVO «DIARIO AS, SOCIEDAD LIMITADA»  
(AÑOS 1997-1998)**

**CAPÍTULO I  
Normas generales**

**Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.**

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo que tenga establecidos o en el futuro establezca la «Sociedad Diario AS, Sociedad Limitada» («Diario AS, Sociedad Limitada»), en el territorio del Estado español durante el tiempo de su vigencia.

Se entiende por centro de trabajo aquella unidad productiva y de servicio que, de acuerdo con las finalidades de la empresa, realice en su conjunto actividades características de ella.

**Artículo 2. Ámbito personal.**

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal que preste sus servicios en la empresa mediante contrato laboral, regulando única y exclusivamente las relaciones laborales de éstos, cualesquiera que fuesen sus cometidos.

Quedan expresamente exceptuados del ámbito de aplicación:

a) La actividad de Consejero o miembro de los órganos de administración de la citada sociedad, y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes al cargo.

b) Los altos cargos, Directores y Subdirectores, mientras perciban complementos salariales vinculados al ejercicio de los mencionados cargos.

c) Los profesionales liberales y asesores vinculados a la empresa en virtud de contrato civil de arrendamiento de obra o mercantil de arrendamiento de servicios.

d) Los colaboradores y corresponsales, cualquiera que sea la naturaleza de su actividad, que tengan formalizado un contrato civil o mercantil con la empresa por la prestación de sus servicios.

e) Los colaboradores a la pieza o por artículo, cuya actividad profesional se limite a intervenciones puntuales o esporádicas, con independencia de que mantengan una relación profesional continuada con la empresa.

f) Los agentes comerciales o publicitarios que trabajen para «Diario AS, Sociedad Limitada», con libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o distinta actividad.

g) El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado contrato civil o mercantil por la prestación de sus servicios con «Diario AS, Sociedad Limitada».

### Artículo 3. Vigencia.

El período de vigencia del presente Convenio Colectivo será de dos años, y se iniciará el 1 de enero de 1997, con independencia de la fecha en que una vez homologado por la autoridad laboral competente se publique oficialmente, y finalizará el 31 de diciembre de 1998.

### Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo se considerará prorrogado tácitamente por períodos anuales, a menos que por cualquiera de las partes firmantes se denuncie por escrito, con una antelación mínima de un mes a la fecha de expiración del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas. La facultad para denunciar el presente Convenio Colectivo corresponde al Comité de Empresa de «Diario AS, Sociedad Limitada» y a la Dirección de la citada empresa.

### Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, por lo que dicho Convenio se considerará nulo en el supuesto de que, en virtud de procedimiento judicial, administrativo o de otra naturaleza, dejase sin efecto algún pacto considerado como fundamental a juicio de cualquiera de las partes firmantes, obligándose éstas a reunirse desde ese momento y con un plazo no superior a tres meses para revisar el Convenio en su totalidad, aplicándose, entre tanto, las normas que con carácter subsidiario correspondiesen.

No obstante ello, y con carácter previo a dicha nulidad, la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo intentará, mediante acuerdo, subsanar el error o vicio padecido dentro de un plazo de cuarenta y cinco días naturales a contar desde la fecha de comunicación de inadmisibilidad del Convenio.

Si los trabajos de la Comisión culminaran con acuerdo válido, dicho acuerdo será introducido en el Convenio en los términos necesarios para la completa eficacia del mismo.

### Artículo 6. Compensación y absorción.

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente Convenio serán compensables o absorbibles de acuerdo a la Ley con cualesquiera otras que se establezcan por disposición superior, siempre y cuando las variaciones económicas consideradas globalmente y en cómputo anual resulten más favorables a los trabajadores que las contenidas en este Convenio.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 7. Principio general.

La organización, dirección técnica y científica de la actividad laboral, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, con sujeción a las

normas y orientaciones de este Convenio, a las disposiciones legales aplicables y al uso y costumbre del sector de la prensa diaria.

La organización del trabajo tiene como objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos, materiales y técnicos, lo que es posible con una actitud activa y responsable de las partes firmantes de este Convenio.

#### Artículo 8. Jornada de trabajo.

Con carácter general, se establece una jornada laboral de treinta y seis horas semanales como máximo para todo el personal, cualquiera que sea su categoría profesional.

Se considera turno rotatorio el desempeño de la jornada laboral en régimen de plena dedicación y libre disposición, de forma continuada pero susceptible de cambio de horario por necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Como norma general, se disfrutará de dos días de descanso semanal ininterrumpido, que, salvo para el personal que preste sus servicios adscrito al área de Administración, no tienen por qué coincidir con sábados y domingos. Las libranzas no disfrutadas por necesidades del servicio inexcusablemente deberán ser disfrutadas no más tarde de las dos semanas siguientes a aquella en que se dejaron de disfrutar, no pudiendo ser acumulables estos días al período vacacional.

A tal efecto, la Dirección establecerá anualmente los calendarios laborales de aplicación en los distintos departamentos o áreas, con la vigencia temporal que corresponda en cada caso, y que serán públicos fijándose en los tablones de anuncios de los centros de trabajo de «Diario AS, Sociedad Limitada».

#### Artículo 9. Festivos.

Todos los festivos aprobados por el Ministerio de Trabajo en calendario oficial se considerarán retribuidos y no recuperables, para todo el personal de plantilla.

En los puestos donde haya trabajo habitual en sábados, domingos y festivos, se entenderán por días laborables aquellos que sean de trabajo efectivo de cada persona.

El personal directamente vinculado a la edición, confección y publicación del diario disfrutará de un descanso de un día por cada una de las fiestas oficiales señaladas por el Ministerio de Trabajo y publicadas en el boletín oficial correspondiente, hasta un máximo de quince días naturales, incluidos en este cómputo aquellos que por costumbre del sector se consideren inhábiles en las respectivas Comunidades Autónomas.

#### Artículo 10. Horario.

Habida cuenta de la especial naturaleza y características de la actividad propia del medio prensa diaria, el establecimiento, ordenación y rotación de los horarios y turnos de trabajo es facultad de la empresa, que lo ejercitará sin otras limitaciones que las derivadas de lo establecido en el presente Convenio Colectivo y en la legislación vigente.

1. Horario fijo: Con carácter general, el personal adscrito a servicios administrativos, comerciales, de oficina o despacho, y de todos aquellos similares a los servicios anteriores, realizará una jornada partida de mañana y tarde, de lunes a viernes, de siete horas doce minutos diarios.

La hora de entrada en la jornada de mañana se entiende en punto y se fija a las nueve treinta.

La hora de salida en la jornada de mañana se entiende en punto y se fija a las catorce treinta.

La hora de entrada en la jornada de tarde se entiende en punto y se fija a las dieciséis treinta.

La hora de salida en la jornada de tarde se entiende en punto y se fija a las dieciocho cuarenta y dos.

El personal perteneciente a las áreas de servicio anteriormente señaladas podrá acogerse a un horario flexible de hasta treinta minutos en la entrada, pudiendo recuperarlo en el mismo día, siempre y cuando esta flexibilidad haya sido aprobada por el Director del departamento correspondiente, debiéndose salvar, en todo caso, la correcta cobertura de los puestos de trabajo.

2. Régimen de la Redacción: Dadas las especiales características del trabajo de los Periodistas, el señalamiento de turnos, horarios, tareas y control de asistencia es de exclusiva competencia del Director de la publicación.

Al no permitir la naturaleza de la profesión periodística determinar un horario rígido de trabajo, cada miembro de la Redacción tendrá asignado

un horario marco, que es aquel en que habitualmente presta sus servicios.

Sin perjuicio de lo anterior, se establece con carácter general un horario marco de referencia para el personal periodista, entre las quince treinta y las veintidós cuarenta y dos, pudiendo acogerse este personal a un horario flexible de hasta treinta minutos en la entrada, recuperable en el mismo día, siempre y cuando esta flexibilidad haya sido aprobada expresamente por el Director de la publicación, y debiéndose salvar, en todo caso, la correcta cobertura de los puestos de trabajo.

Este horario marco, como es a los únicos efectos de referencia para el personal afectado, podrá ser modificado por la Dirección de la Redacción para aquellas secciones, departamentos o personas que, por probadas necesidades técnicas, organizativas o de producción, lo requieran. Y más concretamente en aquellas secciones dedicadas al cierre y transmisión diaria de la publicación.

Sin perjuicio de la existencia de los horarios marco que puedan surgir para los Periodistas y de su normal cumplimiento, el personal de la Redacción en su conjunto se compromete a que éstos no interfieran ni perjudiquen la salida diaria de la publicación.

### CAPÍTULO III

#### Régimen de personal

##### Artículo 11. *Principio general.*

La política de personal de «Diario AS, Sociedad Limitada» se inspira en la promoción profesional de todos sus empleados, de acuerdo con sus facultades y conocimientos y en el perfeccionamiento de los servicios para su adecuada adaptación a las características de la empresa y a la evolución del medio.

La empresa garantizará al personal los cauces adecuados para el estudio y resolución de sus peticiones laborales de carácter general y particular.

Las definiciones de categorías y clasificaciones funcionales que en este Convenio se hacen son meramente enunciativas y no suponen la obligación por parte de la empresa de tener provistas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y la estructura de la empresa no lo requieren.

La determinación, establecimiento y modificación de las plantillas, entendidas como el conjunto de trabajadores afectados por este Convenio, corresponde única y exclusivamente a la Dirección de la empresa, de acuerdo con las necesidades de la misma y en función de la tecnología, períodos punta de producción, racionalización y resultado óptimo de los recursos, sistemas de organización y respeto a la normativa legal vigente.

##### Artículo 12. *Ingresos.*

Corresponde a la Dirección de la empresa, con carácter exclusivo, la cobertura de las vacantes que pudiesen producirse, mediante contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo y contratación, así como la fijación de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse, en cada caso, al personal de nueva ingreso.

El personal de nueva impresión se incorporará, como norma general, en la categoría más baja correspondiente a su grupo profesional, en el que permanecerá al menos durante tres años.

##### Artículo 13. *Contratación.*

La contratación del personal de nueva ingreso se llevará a cabo con sujeción a las normas contenidas en la legislación vigente que resulte de aplicación, formalizándose, en todo caso, mediante contrato escrito.

Atendiendo a la duración del contrato de trabajo, éste se concertará por tiempo indefinido o por duración determinada. En este último caso, la modalidad del contrato será aquella que, a juicio de la Dirección de la empresa, resulte más adecuada a las necesidades a cubrir.

##### Artículo 14. *Período de prueba.*

El personal de nueva ingreso estará sometido a un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para un titulado de grado superior o medio, Periodistas y técnicos, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, que será de quince días laborables.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones inherentes a su puesto y categoría profesional como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su

transcurso, sin necesidad de preaviso ni derecho a indemnización por esta circunstancia.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento por cualquiera de las partes, el contrato producirá plenos efectos, computándose dicho período de tiempo a efectos de antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad temporal en cualquiera de sus contingencias interrumpirá el período de prueba.

##### Artículo 15. *Clasificación profesional.*

El personal se clasifica y distribuye teniendo en cuenta las funciones que realiza en las categorías y grupos que a continuación se determinan:

Número de grupo	Grupo profesional
I .....	Técnica.
II .....	Redacción.
III .....	Administración.
IV .....	Complementario General.

##### Categorías:

##### Grupo I. Técnica/Producción:

Ingeniero superior/Jefe de Servicio.  
Jefe técnico/Jefe de Equipo.  
Técnico.  
Ayudante técnico.  
Auxiliar técnico.

##### Grupo II. Redacción:

Redactor Jefe.  
Redactor superior/Jefe de Sección.  
Redactor.  
Ayudante Redacción 1/2/3.  
Auxiliar Redacción.

##### Grupo III. Administración:

Jefe Servicio.  
Jefe Sección.  
Oficial de primera.  
Oficial de segunda.  
Auxiliar.

##### Grupo IV. Complementario General:

Titulado superior.  
Titulado medio.

##### Artículo 16. *Ceses.*

Los trabajadores que causen baja en la empresa deberán comunicarlo a la misma con una antelación de quince días.

La falta de comunicación supondrá para el trabajador el descuento de un día de haberes por cada uno que le falte en la citada comunicación, así como la parte proporcional que la falta de comunicación provoque en las diferentes pagas extraordinarias y en vacaciones.

En el momento de la liquidación, el trabajador deberá devolver todos los utensilios pertenecientes a la empresa, así como el carné profesional, la tarjeta de control y las llaves de acceso al aparcamiento y despacho —si los hubiera— que le hayan sido entregados por la sociedad. En caso de pérdida o no devolución, la empresa estará facultada para descontar de la liquidación correspondiente el importe de estos utensilios.

##### Artículo 17. *Jubilación.*

Para todo el personal afectado por el presente Convenio, la jubilación será obligatoria al cumplir los sesenta y cinco años de edad, siempre y cuando tuvieran derecho a cobrar la prestación de jubilación.

No obstante, aquellos trabajadores que por tener acreditadas cotizaciones a la Seguridad Social iguales o superiores a treinta años y deseen jubilarse anticipadamente a partir de los sesenta años, tendrán derecho a solicitar a la Dirección de la empresa su deseo de jubilación anticipada, la cuál, de manera discrecional, proveerá lo más conveniente, conciliando los intereses de empresa y trabajador.

## CAPÍTULO IV

## Promoción profesional

Artículo 18. *Sistema de promoción profesional.*

El derecho a la promoción profesional en el trabajo, al que se hace referencia en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, se hará efectivo mediante los siguientes procedimientos:

- a) Libre designación de la Dirección de la empresa.
- b) En función del mérito profesional y/o la experiencia demostrada, previo examen de una Comisión Paritaria de Valoración de Tareas creada a tal efecto y compuesta por un miembro del Comité de Empresa y un miembro de la Dirección de la empresa, que se reunirán, al menos, una vez al año para examinar las solicitudes de ascenso que existan.

Artículo 19. *Política de formación.*

La empresa podrá concertar acuerdos formativos concretos con Universidades, Escuelas Técnicas y/o de Formación Profesional a todos los niveles.

Asimismo, la empresa desarrollará anualmente, en la medida de sus posibilidades, planes de formación tendentes a facilitar la continua capacitación profesional y puesta al día en los respectivos cometidos y especialidades.

## CAPÍTULO V

## Vacaciones, permisos y excedencias

Artículo 20. *Vacaciones.*

El personal acogido al presente Convenio Colectivo tendrá derecho a disfrutar de un período de vacaciones anuales de veintidós días laborables, y las sustituciones a que dé lugar su disfrute se organizarán de acuerdo con lo previsto en este Convenio sobre suplencias. Como norma general, las vacaciones se calcularán en función del año natural que se considere y en proporción al período trabajado.

Por las especiales características del servicio de prensa, el período para disfrutar tales vacaciones será, preferentemente, entre los meses de junio a octubre.

El personal que cese en el transcurso del año natural tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados, computándose a dos días y medio por mes natural, y computándose como mes completo la fracción del mismo.

De igual modo y en caso de cese del trabajador durante el año natural, si éste hubiera disfrutado la totalidad de sus vacaciones antes de nacer tal derecho, podrá descontarse en la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados de más, siguiendo la misma proporcionalidad señalada anteriormente.

Los turnos de vacaciones se establecerán por departamentos, de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores, al menos con dos meses de antelación, respetándose los siguientes principios:

Interés de la producción.

Disfrute en los meses de julio y agosto.

Aquellos que tengan hijos en edad escolar tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Se podrán establecer turnos rotativos para el disfrute de vacaciones anuales en aquellas secciones donde al respecto no sea posible llegar a un acuerdo entre los trabajadores de las mismas, siempre teniendo en cuenta las necesidades de la empresa y sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Las vacaciones podrán disfrutarse a petición del trabajador en un máximo de dos períodos repartidos a lo largo del año, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

En ningún caso se podrá variar el turno de vacaciones establecido, salvo por necesidad ineludible del servicio. Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción laboral fijará la fecha que para su disfrute corresponda.

El disfrute de las vacaciones en los mencionados períodos estará siempre sujeto a las necesidades del servicio.

Artículo 21. *Permisos.*

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a disfrutar, previa solicitud por escrito, licencia en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

Con abono íntegro de la retribución, siempre que existiera justificación y sin que ello suponga descuento a ningún efecto:

1. Por matrimonio: Quince días naturales ininterrumpidos, que se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia.
2. Por nacimiento de un hijo: Tres días naturales.
3. Por enfermedad grave de familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales, ampliables hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
4. Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y hermanos: Tres días naturales. Este permiso será de un día natural si el fallecimiento fuera de abuelos, cuñados, yernos, nueras y padres políticos. Ampliable hasta dos más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento a tal efecto en los casos de familiares en segundo grado de consanguinidad o afinidad.
5. Por traslado de domicilio habitual: Un día natural.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, del modo que se determina en la legislación vigente que resulte de aplicación.

Artículo 22. *Excedencias.*

La situación de excedencia, tanto voluntaria como forzosa, se regulará por lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales que resulten de aplicación, salvo cuando se trate de obtener esta situación para incorporarse a cualquier otro medio de comunicación social, público o privado, dentro del territorio nacional, en cuyo caso, la concesión de la excedencia será plenamente discrecional por parte de la Dirección, que podrá autorizarla o no en función de las circunstancias.

La petición de excedencia habrá de cursarse por escrito a la Dirección de la empresa, con expresión de causa suficiente. La solicitud se resolverá igualmente por escrito dentro de los treinta días siguientes, expresándose, en caso de denegación, la causa de la misma.

Si el excedente infringiese esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato de trabajo que tenía en suspenso, perdiendo todos los derechos que pudieran ampararle.

La empresa, discrecionalmente, podrá sustituir a los trabajadores excedentes con trabajadores interinos.

## CAPÍTULO VI

## Régimen retributivo o económico

Artículo 23. *Principio general.*

Todos los conceptos retributivos a que se refiere el presente capítulo tienen el carácter de íntegros, de conformidad con lo establecido en el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. *Conceptos retributivos.*

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio Colectivo estarán constituidas por:

1. Salario base: Se entiende por salario base la retribución que según su categoría y grupo profesional tenga asignada cada trabajador, fijada por unidad de tiempo, sin atender a otra característica especial, y cuyo importe será el que se determine en el anexo I del presente Convenio Colectivo.

2. Complementos salariales: Los complementos salariales se fijarán atendiendo a las circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado y a la situación y resultados de la empresa, quedando expresamente definidos los siguientes:

## 2.1 Complementos personales:

2.1.1 Antigüedad: Se establece para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo un aumento periódico, que consistirá en dos trienios sucesivos y en quinquenios del 5 por 100 sobre el salario base definido para cada categoría en la tabla salarial, con las limitaciones que en cada momento marque la legislación vigente.

2.1.2 Complemento salarial: Es el complemento de naturaleza salarial integrado por las cantidades asignadas al trabajador, atendiendo a sus circunstancias personales, que no exija contraprestación específica alguna.

El importe de dicho complemento absorberá todos aquellos que anteriormente a este Convenio tuviesen la misma naturaleza salarial, y será

reconocido exclusivamente a aquellas personas que individualmente lo tuvieran asignado.

En concreto, el importe de dicho complemento estará constituido por los denominados «retribución especial», «complemento salarial», «plus del artículo 48», «complemento lineal», «plus martes» y «plus adelanto de hora».

## 2.2 Complementos salariales por puesto de trabajo:

**2.2.1 Complemento de mando y responsabilidad:** Es el complemento asignado a aquellas personas que ocupan un puesto de jefatura o sean designados para asumir la responsabilidad de un área de servicio concreto de la empresa, con independencia de la categoría profesional que ocupen.

Este complemento será de cantidad variable en función del área de responsabilidad controlada, importancia del servicio, etc.

**2.2.2 Complemento de nocturnidad:** Dadas las especiales características del trabajo en nuestra empresa y atendiendo a que éste es prácticamente nocturno por su propia naturaleza, al tratarse de una publicación periódica de mañana que debe confeccionarse precisamente por la noche, se establece un plus de nocturnidad sólo para aquellos trabajadores que de modo continuo realicen normalmente una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

La cuantía de dicho complemento será del 10 por 100 del salario base.

Aquellas personas que individualmente renuncien a la percepción de dicho importe podrán disfrutar de una reducción de jornada de quince minutos por cada hora y media nocturna trabajada.

Quedan excluidos de la percepción del presente complemento todos aquellos trabajadores cuyo salario se haya establecido atendiendo a la naturaleza nocturna de la prestación de sus servicios.

Este complemento satisface, compensa y sustituye todos aquellos, cualquiera que fuera su denominación, que anteriormente a la vigencia del presente Convenio pudieran venir percibiendo los trabajadores afectados por el mismo contenido.

El personal que con anterioridad a la fecha de efecto del presente Convenio Colectivo percibiese en concepto de nocturnidad una cantidad bruta superior a la que resulte de aplicación de lo aquí pactado, absorberá la diferencia en concepto de complemento salarial. Asimismo, las personas que por razones técnicas, organizativas o de producción se vean obligadas a modificar con carácter indefinido su horario y dejen de devengar la nocturnidad, pasarán a percibirlo como complemento salarial en la cuantía inicial equivalente a lo dejado de percibir por este concepto.

Dichas personas no podrán percibir nuevo complemento de nocturnidad hasta una plazo máximo de cinco años a la fecha de la absorción de dicho complemento.

## 2.3 Complementos salariales de cantidad o calidad de trabajo:

**2.3.1 Plus de libre disposición:** Complemento asignado a aquellas personas que, en función de las necesidades del servicio, tengan la obligación de permanecer a las órdenes de la Dirección de la publicación, fuera de su turno de trabajo, con posibilidad de incorporarse al mismo si las necesidades del servicio así lo requieren.

Este complemento compensa tanto la situación de disponibilidad como el tiempo invertido en la realización de los trabajos para los que sea requerido.

**2.3.2 Plus de plena dedicación:** Complemento que compensa las eventuales prolongaciones de la jornada tanto al inicio como al final del horario habitual y que, como consecuencia de una actividad laboral excepcional, puedan producirse.

Su abono será de libre aceptación por parte del trabajador a quien se le asigne, sin que ello implique que con el transcurso del tiempo pueda consolidar derechos adquiridos en cuanto a su percepción, una vez haya dejado de efectuarla.

La percepción de este complemento no supondrá modificación alguna en los derechos y obligaciones del trabajador, que no experimentarán variación alguna en cuanto a régimen de trabajo, turno, descanso semanal, descanso mínimo entre jornada, etc., salvo, por supuesto, en lo relativo a horas extraordinarias.

**2.3.3 Exclusividad:** Complemento que compensa la exigencia de no realizar ningún otro trabajo, sea o no competitivo con el desarrollo de la empresa.

Será asignado discrecionalmente por la Dirección de la empresa, en función del puesto de trabajo y las necesidades del servicio en cada momento.

## 2.4 De vencimiento superior al mes:

**2.4.1 Paga extraordinaria de Navidad:** Será parte integrante del salario y se devengará por semestre natural, del 1 de julio al 31 de diciembre,

haciéndose efectiva antes del día 24 de diciembre de cada año. Su importe será el equivalente a una mensualidad del salario base, incrementado con los complementos salariales que, en su caso, pudieran corresponderle.

**2.4.2 Paga extraordinaria de verano:** Tendrá la misma naturaleza que la paga de Navidad. Se devengará por semestre natural, del 1 de enero al 31 de junio, haciéndose efectiva entre el 25 y 30 de junio de cada año. Su importe será el equivalente a una mensualidad del salario base, incrementado con los complementos salariales que, en su caso, pudieran corresponderle.

**2.4.3 Paga de marzo:** Se percibirá entre el 25 y el 30 de marzo de cada año. Su importe será el equivalente a una mensualidad del salario base, incrementado con los complementos salariales que, en su caso, pudieran corresponderle.

Esta paga devengará sobre los doce meses del año anterior al de su percepción.

## 2.5 Devengos extrasalariales:

**2.5.1 Plus de desgaste de material fotográfico:** En los casos en que los Fotógrafos, por así haberlo convenido individualmente y por escrito con la Dirección de la empresa, utilicen instrumentos de trabajo de su propiedad, sin efectuar su labor con el que a su disposición ponga «Diario AS, Sociedad Limitada», percibirán la cantidad de 16.524 pesetas mensuales en concepto de desgaste y para compensar posibles pérdidas que del mismo puedan producirse estando al servicio de la empresa.

Asimismo, la empresa se hará cargo de las reparaciones de los desperfectos que pudieran darse en dichos instrumentos, cuando aquéllos no fueran imputables a negligencia o uso indebido de los Fotógrafos y pudiera demostrarse por el interesado que el desperfecto se produjo por su actividad profesional y no privada.

De cualquier modo, «Diario AS, Sociedad Limitada» se reserva la facultad de dejar en suspenso o rescindir por su sola parte, cuando así lo pueda considerar conveniente, tales acuerdos, decidiendo que el Fotógrafo o Fotógrafos a que esta estipulación se refiere se valgan de los medios que a su disposición ponga la empresa. En tal supuesto, el personal afectado dejará de percibir el plus a que se hace referencia, si bien devengará el mismo íntegramente durante el mes en que se haya comunicado por la empresa su decisión de rescindir o suspender el acuerdo aludido, y aun cuando no se hubiera empleado por el citado personal instrumental propio durante dicho período completo.

Estas cantidades tendrán carácter indemnizatorio y no formarán parte de las retribuciones del trabajador.

**2.6 Gastos de viaje y manutención:** Los gastos que se le originen al trabajador, cuando sea necesario que preste sus servicios en localidad distinta a aquella donde habitualmente realiza su actividad, se compensarán mediante la previa justificación por parte del trabajador con documento original de aquéllos.

Estas cantidades tendrán carácter indemnizatorio y no formarán parte de las retribuciones del trabajador.

**2.7 Compensación por gastos de locomoción:** En los casos en los que, por necesidades del servicio, el trabajador utilice su vehículo particular para cubrir los desplazamientos necesarios para el desempeño de su labor a lugares distintos de la localidad donde tenga su centro de trabajo habitual, se abonará una cantidad en concepto de compensación por gastos de locomoción equivalente a 24 pesetas por cada kilómetro recorrido.

El trabajador deberá preavisar a su superior jerárquico de este uso y acreditar estar al corriente del pago del seguro obligatorio de vehículos.

Esta compensación tendrá carácter indemnizatorio y no formará parte de las retribuciones del trabajador.

## CAPÍTULO VII

### Atenciones sociales

#### Artículo 25. *Complemento por incapacidad temporal y maternidad.*

Todos los trabajadores afectos por este Convenio en situación de incapacidad temporal, en cualquiera de sus contingencias, o en situación de suspensión de contrato por maternidad tendrán derecho a percibir la diferencia existente entre la prestación pública por dicho concepto de la Seguridad Social y el 100 por 100 de su salario base y complementos personales.

#### Artículo 26. *Seguros de vida y accidente.*

La «Sociedad Diario AS, Sociedad Limitada» se compromete a contratar, con una compañía de seguros que considere conveniente y para todo el

personal afecto a este Convenio que de manera habitual tenga asignada la realización de su tarea informativa fuera de la localidad en que radica su centro de trabajo, un seguro para el caso de fallecimiento e invalidez en cualquiera de sus contingencias en caso de accidente acaecido en cumplimiento de dicha tarea, una vez traspasados los límites de la localidad del centro de trabajo.

Este seguro será independiente de los establecidos por las normas laborales vigentes al respecto, y la cuantía máxima a percibir por los beneficiarios del mismo será de un total de 6.000.000 de pesetas, quedando en libertad la empresa para concertar las condiciones de este seguro.

Por otro lado, para todo el personal de la empresa que lo acepte voluntariamente, tendrá cubierto el riesgo de muerte por cualquier causa, incluido accidente e invalidez absoluta y permanente para todo trabajo, mediante un seguro colectivo de vida e invalidez a cargo de la empresa, con un capital garantizado de 1.000.000 de pesetas.

## CAPÍTULO VIII

### Régimen disciplinario

#### Artículo 27. *Incompatibilidades.*

El desempeño de la función asignada en la empresa será incompatible con el ejercicio habitual de cualquier otro cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes del empleado, y muy especialmente, salvo autorización expresa, en medios de comunicación social cuya actividad coincida con la de la empresa y pueda ser entendida como competencia de ésta.

En caso de denegación de la autorización, ésta deberá ser puesta en conocimiento del trabajador y de sus representantes legales en un plazo no superior a un mes desde la fecha de la petición.

#### Artículo 28. *Premios.*

Los comportamientos excepcionales o notorios en el desempeño del trabajo encomendado podrán ser premiados por la Dirección de la empresa, entre otras, con las siguientes recompensas:

- a) Mención honorífica.
- b) Felicitaciones por escrito.
- c) Concesión de becas, asistencia a seminarios, conferencias o viajes de estudio.
- d) Aumento del período de vacaciones.
- e) Intercambio profesional con entidades análogas.
- f) Premios en metálico.

Estas recompensas se harán constar en el expediente personal del trabajador, llevando anexa la anulación de posibles notas desfavorables por sanciones.

La concesión de recompensa habrá de ser otorgada a propuesta fundamentada de los jefes inmediatos o superiores del trabajador y oída la representación social.

#### Artículo 29. *Faltas.*

Las acciones u omisiones contrarias a la disciplina y al buen orden laboral que debe existir en la empresa, y que supongan quebranto o desconocimiento de los derechos y deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, por el presente Convenio Colectivo, tendrán la consideración de faltas laborales, y atendiendo a su importancia, trascendencia e intención se calificarán en leves, graves y muy graves.

De conformidad con esta clasificación y a título meramente enunciativo, sin pretender ser una lista cerrada en la que por analogía puedan aparecer otro tipo de acciones u omisiones calificables como faltas, quedan relacionadas en los siguientes artículos.

#### Artículo 30. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad en la entrada o salida del centro de trabajo, durante un período de treinta días naturales, inferiores a treinta minutos y sin la debida justificación. Si como consecuencia de este retraso se crease perjuicio de alguna consideración para la empresa o para el trabajo del resto de sus compañeros de trabajo, podrá ser considerada como grave.

b) No justificar con carácter previo o, en su defecto, en un plazo de veinticuatro horas siguiente a la falta la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

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

d) Pequeños descuidos en la conservación del material mobiliario o enseres.

e) Falta de aseo o limpieza personal.

f) No atender al público, personal o telefónicamente, con la corrección y diligencias debidas.

g) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, así como los cambios de las cuentas bancarias en que tuviese domiciliada la nómina.

h) Las discusiones molestas con los compañeros en las dependencias de la empresa.

i) La falta injustificada de asistencia al trabajo durante un día en un mes.

#### Artículo 31. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad a la entrada o salida del centro de trabajo, inferiores a treinta minutos, en un período de treinta días naturales, así como una falta de puntualidad superior a treinta minutos. Cuando de estos retrasos se deriven perjuicios para el servicio, se considerará como falta muy grave. Cuando se tenga que relevar a un compañero, bastará con una sola falta de puntualidad para ser considerada como grave.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante dos días en un mes.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar que puedan afectar a la Seguridad Social o al tipo de retención de Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

d) Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante el servicio.

e) La simulación de enfermedad o accidente.

f) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo que no fuese en contra del código deontológico del Periodista. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa podrá ser considerada como falta muy grave.

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

h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, será considerada como falta muy grave.

i) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo para usos propios de útiles, materiales o herramientas de la empresa.

j) La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de un mes.

#### Artículo 32. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o cualquier otra persona, dentro de las dependencias de trabajo o fuera de ellas, en el desempeño del servicio.

2. Simular la presencia en las dependencias de otro empleado, fichando o firmando por él.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

4. La continua y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas en sus compañeros.

5. El estado de embriaguez o el derivado del consumo de drogas o estupefacientes durante el trabajo.

6. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o de los trabajadores, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.

7. Realización de actividades que impliquen concurrencia desleal con la empresa y que ésta haya declarado incompatibles.

8. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, así como a terceras personas.

9. El acoso sexual y la intimidación de cualquier otro tipo en las dependencias de la empresa.

10. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.

11. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

13. Originar o instigar frecuentes riñas o pendencias con o entre los compañeros de trabajo.

14. La falta al trabajo sin causa justificada superior a dos días en un mes.

15. La reincidencia en faltas graves, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de seis meses.

#### Artículo 33. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación por escrito.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días, o despido.

#### Artículo 34. Procedimiento sancionador.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones por incumplimientos laborales, de acuerdo con la gradación de faltas y sanciones establecidas en los artículos precedentes, u otras de análoga naturaleza.

Previamente a la imposición de la sanción por falta grave o muy grave, se comunicarán por escrito al trabajador y al Comité de Empresa los hechos constitutivos de la falta, la sanción impuesta y su fecha de efecto.

#### Artículo 35. Prescripción.

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

### CAPÍTULO IX

#### Comité de Seguridad y Salud

#### Artículo 36. Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todos los centros de trabajo de la empresa que cuenten con 50 o más trabajadores, formado por los Delegados de Prevención, en función del número de trabajadores del centro que corresponda y por un número igual de representantes de la Dirección, debiendo reunirse semestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, adoptando sus propias normas de funcionamiento.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, de acuerdo a la escala establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

1. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
2. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
3. En todo lo no previsto aquí, se estará a lo establecido al respecto en la citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de rango reglamentario que se desarrollen y pudieran resultar aplicables.

La empresa se compromete a colaborar con la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales para el desarrollo de la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, en especial para todos aquellos colectivos en los que, por las características de sus puestos de trabajo, puedan incurrir en algún tipo de riesgo profesional.

### CAPÍTULO X

#### Disposición transitoria primera. Número de pagas anuales.

En aplicación del presente Convenio, se establece en 15 el número de pagas anuales para la sociedad «Diario AS, Sociedad Limitada», con efecto de 1 de enero de 1998.

#### Disposición transitoria segunda. Desaparición y absorción del denominado plus de transporte.

En aplicación del presente Convenio, desaparece el denominado plus de transporte para aquellas personas que lo venían percibiendo, absorbiendo la cantidad que por dicho concepto percibían en el denominado complemento salarial.

#### Disposición transitoria tercera. Gratificación Convenio 1997.

La Dirección de la empresa concede a los trabajadores de «Diario AS, Sociedad Limitada», en alta al 31 de diciembre de 1996, una gratificación voluntaria, consolidable en su salario con efectos de 1 de enero de 1998, por un importe íntegro de 64.220 pesetas, hecha efectiva mediante una única paga lineal en el mes siguiente a la firma del presente Convenio.

### CAPÍTULO XI

#### Disposición final primera. Revisión económica para el año 1997.

Las retribuciones básicas del personal, así como las complementarias de carácter fijo y periódico, no experimentarán variación respecto a las establecidas para el ejercicio de 1996, sin perjuicio, en su caso, de la adecuación de estas últimas cuando sea necesario para asegurar que las asignadas a cada puesto de trabajo guarden relación precedente con el contenido de especial dificultad técnica, dedicación o responsabilidad del mismo.

El conjunto de las restantes retribuciones complementarias no experimentará variación respecto de las establecidas para el ejercicio de 1996, sin perjuicio de las modificaciones que se deriven de la consecución de objetivos fijados para el año 1997 y del resultado individual del puesto.

#### Disposición final segunda. Revisión económica para el año 1998.

Para el año 1998, el personal laboral de «Diario AS, Sociedad Limitada» verá incrementada su retribución anual salarial en un 1 por 100 respecto a la que percibía en el año 1997.

No obstante lo anterior, una vez conocido el Índice de Precios al Consumo real acumulado durante los últimos doce meses del año 1998, respecto al año 1997, y en caso de que se supere el anterior porcentaje, se incrementarán las retribuciones salariales del personal por la diferencia con aquél, con carácter retroactivo de 1 de enero de 1998.

#### Disposición final tercera. Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Con objeto de resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación y aplicación del presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria, integrada por los representantes designados por el Comité de Empresa y por los representantes de la Dirección de la empresa.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes para tratar asuntos de su competencia, dentro del plazo de los quince días hábiles siguientes a su convocatoria escrita, que deberá contener el orden del día de los temas a tratar. De cada sesión se levantará acta.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión Paritaria cuando asistan a la reunión dos tercios de los representantes de cada parte. Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto más favorable del 60 por 100 de cada una de las representaciones. Esta Comisión debe estar integrada por tres personas por cada una de las partes.

**Disposición final cuarta. Solución extrajudicial de conflictos laborales.**

Ambas partes se adhieren en este sentido al acuerdo suscrito el 25 de enero de 1996 (ASEC) entre las centrales sindicales UGT Y CC. OO., de una parte, y las organizaciones empresariales CEOE Y CEPYME, de otra, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3, en relación con el 91, del Estatuto de los Trabajadores, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 8 de febrero de 1996.

**Disposición final quinta. Derecho supletorio.**

Las normas del presente Convenio Colectivo sustituyen y derogan íntegramente las normas contenidas en anteriores Convenios que pudiesen ser de aplicación, con la sola excepción de aquellos aspectos de las mismas que expresamente mantengan su vigencia.

Para todas aquellas materias que no hubiesen sido objeto de regulación específica en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo que sobre la materia establezcan el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general que pudiesen ser aplicables.

**ANEXO I****Tabla salarial para 1998**

Categoría	Sueldo base mensual — Pesetas	Sueldo base anual — Pesetas
<b>Grupo I. Técnica/Producción:</b>		
Ingeniero superior/Jefe de Servicio .....	188.528	2.827.920
Jefe técnico/Jefe de Equipo .....	173.800	2.607.000
Técnico .....	145.840	2.187.600
Ayudante técnico .....	116.443	1.746.645
Auxiliar técnico .....	91.847	1.377.705
<b>Grupo II. Redacción:</b>		
Redactor Jefe .....	188.528	2.827.920
Redactor superior/Jefe de Sección .....	173.800	2.607.000
Redactor .....	145.840	2.187.600
Ayudante Redacción 1 .....	137.350	2.060.250
Ayudante Redacción 2 .....	132.677	1.990.155
Ayudante Redacción 3 .....	116.443	1.746.645
Auxiliar Redacción .....	91.847	1.377.705
<b>Grupo III. Administración:</b>		
Jefe Servicio .....	188.528	2.827.920
Jefe Sección .....	173.800	2.607.000
Oficial de primera .....	145.840	2.187.600
Oficial de segunda .....	116.443	1.746.645
Auxiliar .....	91.847	1.377.705
<b>Grupo IV. Complementario General:</b>		
Titulado superior .....	188.528	2.827.920
Titulado medio .....	173.800	2.607.000

**ANEXO II****Definición de grupos y categorías profesionales****Grupo I. Técnica/Producción**

Se incluyen en este grupo aquellos profesionales que participan en tareas de planificación, proyecto, construcción, mantenimiento e inspección técnica, tanto de instalaciones como de equipos destinados a la producción y gestión de la publicación:

**Ingeniero superior/Jefe de Servicio:** Es el profesional que, habiéndosele exigido para su ingreso o asignación de puesto de trabajo, la titulación académica correspondiente, desarrolla funciones específicas y generales para las que se encuentra facultado teórica y profesionalmente, y, además, puede dirigir y orientar el trabajo del personal técnico a sus órdenes.

**Jefe técnico/Jefe de Equipo:** Es el profesional titulado capaz de responsabilizarse, con plena iniciativa, de la explotación y mantenimiento de equipos informáticos y cualquier otro tipo de herramientas informáticas,

como bases electrónicas, magnéticas, digitales, ópticas, láser, «software» o «hardware», transmisión electrónica de datos en línea o por satélite, dirigiendo y orientando el trabajo del personal técnico a sus órdenes.

**Técnico:** Es el profesional titulado o con experiencia asimilable que ejerce, con una responsabilidad permanente y con plena iniciativa, funciones de alto nivel técnico en los servicios de explotación y mantenimiento de equipos informáticos utilizados en prensa. Pudiendo tener a su cargo y bajo su responsabilidad instalaciones y equipos de un centro de trabajo.

**Ayudante técnico:** Es el profesional titulado o con experiencia asimilable que, con amplios conocimientos de las técnicas informáticas utilizadas en prensa y de las normas de explotación y mantenimiento que se aplican a las mismas, está capacitado para la realización de los trabajos que, relacionados con éstas, se le asignen.

**Auxiliar técnico:** Es el profesional que, aun careciendo de titulación, se incorpora al departamento de Técnica para realizar tareas y labores de apoyo.

**Grupo II. Redacción**

Se incluyen en este grupo aquellas categorías que efectúan la búsqueda, elaboración y redacción de las noticias y acontecimientos deportivos de actualidad o históricos, que constituyen el contenido básico de la publicación:

**Redactor Jefe:** Es el profesional titulado o con experiencia asimilable que, con amplios conocimientos en el campo de la información periodística deportiva, coordina la redacción literaria, informativa y gráfica, con responsabilidad ante la Dirección por delegación del Director. Estará facultado para asignar los trabajos que correspondan al personal de Redacción bajo sus órdenes.

**Redactor superior/Jefe de Sección:** Es el profesional titulado o con experiencia asimilable con conocimientos periodísticos suficientes que le capacitan para crear, realizar o dirigir informaciones periodísticas de todo tipo, pudiendo asumir la coordinación del personal de Redacción que prepare para la elaboración de la citada información.

**Redactor:** Es el profesional titulado o con experiencia asimilable que realiza un trabajo intelectual de mesa y calle, de modo literario o gráfico, y que se lleva a cabo en la Redacción de la publicación. Sigue las pautas establecidas por sus superiores en cuanto a la preparación, búsqueda y confección de noticias.

**Ayudante de Redacción:** Es el profesional titulado o con experiencia asimilable que posee conocimientos periodísticos básicos, siendo capaz de realizar funciones como redacción de textos sencillos que no supongan una auténtica labor de creación. Dedicado en general a auxiliar a la Redacción en la producción y realización de la publicación. Será la categoría de ingreso para personal titulado en la que permanecerá por un período máximo de tres años.

**Auxiliar de Redacción:** Es el profesional que, aun careciendo de titulación, se incorpora a la Redacción sin experiencia profesional suficiente para realizar tareas y labores de apoyo, con vistas a su formación y desarrollo profesional, para lo que irá progresivamente realizando funciones de mayor complejidad.

**Grupo III. Administración**

Se incluye en este grupo al personal que participa en la gestión, organización y tramitación de los asuntos económicos, administrativos, de personal y de carácter general en las diferentes áreas de la compañía.

**Jefe de Servicio:** Es el profesional cualificado que, con mando directo sobre el resto de las categorías de este grupo profesional, tiene la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad personal de acuerdo con la organización de la empresa, hasta el límite en que quede fijada su autoridad. Su actuación está subordinada a motivos prefijados, dentro de los cuales, con iniciativa propia, realiza toda clase de funciones de control, comprobación, supervisión, gestión y operaciones de carácter administrativo.

**Jefe de Sección:** Es el profesional que desarrolla funciones administrativas, económicas o comerciales en una de sus ramas o en varias de ellas: Intervención general, inspección administrativa, administración presupuestaria y contable, pagaduría y nóminas, relaciones laborales, administración de asuntos generales, estudios o análisis contables o de costos y otras de análoga entidad.

**Oficial de primera:** Es el profesional que ejerce funciones de carácter administrativo y contable, significadas por la necesidad de aportación de cierta iniciativa, actuando según las instrucciones del superior inmediato, con o sin empleados de menor categoría a sus órdenes.



**Oficial de segunda:** Es el profesional que tiene a su cargo análogas actividades de la categoría superior, pero referidas a un turno de trabajo, bajo instrucciones generales o a los aspectos menos complejos y más repetitivos de las mismas.

**Auxiliar:** Es el profesional al que se le encomiendan actividades de elementales características generales y administrativas con adecuada responsabilidad.

#### *Grupo IV. Complementario General*

En este grupo se integran aquellos profesionales que desempeñan funciones no comprendidas en ningún otro grupo, para las que se precisa poseer un título universitario de grado superior o medio.

**Titulado superior:** Es el profesional para cuya admisión o asignación de puesto de trabajo se exigió o consideró condición básica una titulación de grado superior universitario, y que, desarrollando funciones propias de su titulación académica, no es clasificable en otras categorías profesionales de las establecidas en el presente Convenio.

**Titulado medio:** Es el profesional para cuya admisión o asignación de puesto de trabajo se exige como condición básica una titulación oficial de grado medio, y que, desarrollando funciones propias de su titulación académica, no es clasificable en otras categorías profesionales de las establecidas en el presente Convenio.

### **15115** RESOLUCIÓN de 4 de junio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Tetra Pak Iberia, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Tetra Pak Iberia, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9010912), que fue suscrito, con fecha 26 de enero de 1998, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal en representación de los trabajadores afectados, y de otra, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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 acuerda:

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, 4 de junio de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### **CONVENIO COLECTIVO ENTRE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA «TETRA PAK IBERIA, SOCIEDAD ANÓNIMA» Y LA DIRECCIÓN DE LA MISMA**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Extensión y compensación**

#### **Artículo 1. *Ámbito personal y funcional.***

El presente Convenio será de aplicación a los empleados que presten actualmente o en el futuro sus servicios en la empresa «Tetra Pak Iberia, Sociedad Anónima», con centros de trabajo en Arganda del Rey (Madrid), con domicilio en la calle Latón, número 8, polígono industrial «Finanzauto», 28500 Madrid, así como en las delegaciones de Lugo, Vitoria, Barcelona, Alicante y Sevilla.

Quedan excluidos del presente Convenio los Directores.

#### **Artículo 2. *Ámbito temporal.***

El presente acuerdo entrará en vigor el día 1 de enero de 1998, manteniendo su vigencia por un plazo de un año, es decir hasta el 31 de diciembre de 1998. No obstante, pasado su tiempo de vigencia, se entenderá prorrogado de año en año en tanto no sea denunciado por cualquiera de las partes, por escrito y con al menos tres meses de antelación a su terminación o prórroga en curso.

#### **Artículo 3. *Denuncia.***

El escrito de denuncia deberá incluir certificado del acuerdo tomado por los empleados, expresando las causas que originen la rescisión o revisión, acompañándose, en todo caso, proyecto sobre los puntos a revisar al objeto de iniciar inmediatamente las conversaciones.

En caso de que las negociaciones se prorrogarán por un plazo que excediera la vigencia del presente Convenio, éste se entenderá prorrogado hasta que entre en vigor el nuevo.

#### **Artículo 4. *Compensación y absorción.***

Las condiciones que se pactan absorben y compensan las que regían anteriormente, de cualquier clase que fueren, acordándose, asimismo, que las disposiciones legales futuras sólo tendrán eficacia práctica si mejoraran las condiciones presentes y, a nivel económico, si, globalmente consideradas, superan el nivel establecido en cómputo anual.

#### **Artículo 5. *Comisión Paritaria.***

Se constituye una Comisión Paritaria, compuesta por dos representantes de los empleados y dos de la empresa, para resolver cuantas cuestiones deriven de la aplicación o interpretación de las cláusulas del presente Convenio.

Las decisiones se tomarán por unanimidad.

## **CAPÍTULO II**

### **Jornada, horario y descanso**

#### **Artículo 6. *Jornada y horarios.***

La jornada de trabajo será de mil setecientos setenta y seis horas anuales de trabajo efectivo en cómputo anual.

La fijación y distribución de los horarios, tanto para personal de oficinas, como técnicos de campo, personal de servicio técnico y almacén, se establecerá en el manual operativo de la compañía.

#### **Artículo 7. *Vacaciones.***

Todo el personal incluido en el presente Convenio tendrá derecho a veinticinco días laborables de vacaciones retribuidas cada año, que se disfrutarán preferentemente en los meses de julio y agosto. Excepcionalmente y sólo cuando las necesidades de cada departamento así lo requieran, podrán disfrutarse dichas vacaciones en otros meses. En todos los casos se requerirá autorización previa del Jefe del departamento y del departamento de Personal.

A efectos de liquidación se considerarán treinta días naturales.

Antes del 31 de marzo de cada año, los responsables de los distintos departamentos comunicarán al departamento de Personal la planificación de fechas de vacaciones a disfrutar por su personal, comunicando posteriormente cualquier cambio que se haya producido.

El período de vacaciones establecido en el párrafo anterior sólo podrá dividirse en dos partes; sólo cuando las necesidades del departamento así lo requieran y con previa autorización del responsable del departamento y del departamento de Personal podrá salvarse esta limitación.

El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo. El primer año de colocación sólo dará derecho al empleado a disfrutar vacaciones proporcionales al tiempo trabajado en dicho primer año.

No podrán compensarse en metálico, en todo ni en parte, las vacaciones anuales.

#### **Artículo 8. *Calendario laboral y fiestas.***

El calendario laboral se fijará en el manual operativo de la compañía.

En las fiestas laborables que coincidan en martes o jueves de la semana, se hará puente desde el sábado hasta el martes, o desde el jueves hasta el domingo (en ambos casos, inclusive y respectivamente). Los días de puente disfrutados serán recuperados según se establezca en el calendario laboral, quedando siempre un retén de vigilancia y asistencia que será programado previamente y con carácter rotativo.

Para los técnicos de campo, se considera como tiempo de recuperación el realizado fuera de horario y no remunerado, bien sea en base, cliente, etc.