

Octava.—El informe de la investigación del programa estará a disposición del conjunto de las Comunidades Autónomas, pudiendo ser presentado en las reuniones de Directores Generales competentes en menores y en las Comisiones técnicas de coordinación interautonómicas sobre temas de menores.

Novena.—En la publicidad que se realice en cualquier medio de comunicación social sobre las actuaciones derivadas de estos programas, se hará constar expresamente que éstos se llevan a cabo en virtud de la cofinanciación establecida entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Comunidad Autónoma.

Décima.—Para el seguimiento del presente Convenio se creará una Comisión mixta de seguimiento, que tendrá como funciones velar por el cumplimiento de lo establecido en el presente Convenio, tratando de resolver las cuestiones que se planteen durante la ejecución del mismo, prestar asistencia a las Administraciones firmantes y determinar los documentos técnicos e informes necesarios para la ejecución, seguimiento y evaluación de los proyectos.

Estará integrada por un representante del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y por un representante de cada una de las Comunidades Autónomas firmantes de los Convenios.

El representante del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales será designado por la Directora general de Acción Social, del Menor y de la Familia, y el representante de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias por la Directora General de Atención a Mayores, Discapacitados y Personas dependientes.

Su régimen de funcionamiento es el previsto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, designándose el Presidente por el propio órgano colegiado y actuando como Secretario un funcionario de la Dirección General de Acción Social, del Menor y de la Familia del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, designado por la Directora general.

Undécima.—Este Convenio tendrá vigencia durante el período de un año desde la fecha de su firma.

Duodécima.—El presente Convenio se extinguirá igualmente en caso de incumplimiento por alguna de las partes de los compromisos adquiridos en el mismo. En este caso, deberán reintegrarse las cantidades que se hubieran percibido como aportación económica del mismo y que no se hubieran destinado al/los programa/s previstos en él, sin perjuicio de la ejecución de las actividades en curso.

Decimotercera.—Las cuestiones litigiosas que pudieran derivarse del presente Convenio, dada su naturaleza administrativa, serán sometidas al orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, firman el presente Convenio por duplicado ejemplar y un sólo efecto, quedándose uno en poder de cada parte, en el lugar y fecha indicados.—El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Manuel Pimentel Siles.—El Consejero de Asuntos Sociales (en nombre y representación, por delegación, de la Comunidad Autónoma), José García González.

## ANEXO

### Aportación de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias y del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para el desarrollo experimentales de prevención en situación de riesgo y tratamiento de familias en cuyo seno se producen malos tratos. 1999

1) Proyecto de pilotaje de un sistema de detección y notificación de situaciones de maltrato infantil en Asturias.

Aportación Comunidad Autónoma: 5.248.714 pesetas.

Aportación MT y AS: 5.248.714 pesetas.

**5325**

*RESOLUCIÓN de 3 de marzo de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VIII Convenio Colectivo de la empresa «Ediciones Zeta, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del VIII Convenio Colectivo de la empresa «Ediciones Zeta, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9001632), que fue suscrito con fecha 5 de febrero de 1999, 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 de 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, 3 de marzo de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## VIII CONVENIO COLECTIVO DE EDICIONES ZETA, S. A.

### CAPÍTULO PRIMERO

#### Condiciones generales

#### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo que actualmente posee o puedan crearse por la empresa «Ediciones Zeta, Sociedad Anónima».

#### Artículo 2. *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos dentro del ámbito del Convenio todos los trabajadores, fijos y temporales, que presten sus servicios por cuenta de «Ediciones Zeta, Sociedad Anónima», en sus centros de trabajo, cualquiera que sea la categoría profesional que ostenten.

#### Artículo 3. *Ámbito funcional.*

Las normas del presente Convenio afectarán a todos aquellos trabajos desarrollados por la empresa «Ediciones Zeta, Sociedad Anónima».

#### Artículo 4. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor desde el día de su firma, surtiendo efecto los acuerdos contenidos en él desde el día 1 de enero de 1998 hasta el 31 de diciembre de 2000.

#### Artículo 5. *Prórroga.*

Al cumplir la vigencia del presente Convenio, de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes con al menos un mes de antelación, se entenderá prorrogado el mismo por anualidades, de acuerdo con el apartado segundo del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 6. *Rescisión.*

La denuncia del Convenio, que se menciona en el artículo 5, se deberá realizar por escrito, en el plazo que en el mismo se determina, y de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido, según el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Si las deliberaciones del futuro Convenio se prolongaran más allá del 31 de diciembre del 2000, se entenderá prorrogado este Convenio provisionalmente hasta el final de la negociación.

#### Artículo 7. *Seguimiento.*

De acuerdo con el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se nombrará una Comisión Paritaria para todas las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo. La Comisión Paritaria estará específicamente encargada de resolver cualquier diferencia entre los trabajadores y la empresa sobre la interpretación del presente Convenio.

### CAPÍTULO II

#### Organización del trabajo

#### Artículo 8. *Promoción, ascensos, ingresos y cambios.*

1. Promoción dentro de la propia función y Departamento.—Cualquier trabajador con más de dos años de permanencia en su sección o Departamento y mismo puesto de trabajo que desee completar sus conocimientos y formación con vistas a solicitar un ascenso de categoría —hasta Jefe

de Sección o similar— dentro del organigrama establecido en su Departamento, deberá comunicarlo por escrito a la Dirección de la empresa. Ésta elaborará un plan de formación dentro del Departamento con el fin de que el interesado pueda desarrollar su trabajo actual y adquirir los nuevos conocimientos. Este período de prácticas será de seis meses y, al finalizar, la Dirección de la empresa, con el informe positivo del Jefe de Sección o Departamento y de los Delegados de Personal, procederá al ascenso del trabajador en el momento de producirse la primera vacante o puesto de nueva creación. En caso de informe negativo, deberán transcurrir al menos seis meses hasta que el interesado pueda solicitar un nuevo período de formación. El período de aprendizaje no se considerará «trabajo de categoría superior» y, por consiguiente, no se modificarán las condiciones salariales.

2. Promoción por cambio de función o Departamento.—Cualquier trabajador con más de tres años de antigüedad en su puesto de trabajo que desee cambiar de Departamento, o de función profesional dentro de su Departamento, deberá comunicarlo por escrito a la Dirección de la empresa, detallando el puesto al que desea acceder y el nivel de formación y conocimientos que posee. La Dirección de la empresa, con el informe de los Delegados de Personal, evaluará si el candidato tiene los conocimientos y titulación mínima requerida para el nuevo puesto. En caso positivo, su petición se tendrá en cuenta para la cobertura de vacantes o nuevas plazas.

3. Vacantes y nuevos puestos de trabajo.—Siempre que se produzca una vacante hasta Jefe de Sección o similar o sea preciso cubrir nuevos puestos de trabajo, se comunicará a todo el personal de la empresa y a los Delegados de Personal, con una antelación mínima de quince días para cubrir el puesto por medio de un aviso en el tablón de anuncios, en el cual deberán figurar los siguientes requisitos:

- Conocimientos que se exigen y titulación requerida.
- Categoría dentro de la empresa del puesto a ocupar con definición de funciones a desempeñar.
- Salario bruto a percibir.
- Especificación de la composición del Tribunal calificador, programa y fecha de las pruebas.
- Criterio de selección: El Tribunal calificador decidirá en virtud del puesto a cubrir las pruebas que deberán realizarse, que serán de carácter práctico en caso de trabajos manuales y mediante entrevista personal en caso de trabajos intelectuales.

4. Normas para cubrir plazas.—Para cubrir vacantes o nuevas plazas se tendrán en cuenta las siguientes normas:

- Tendrán siempre preferencia, tanto al efectuar las pruebas de ingreso como para cubrir vacantes, los empleados de la empresa sea cual fuere su categoría.
- Con la misma puntuación tendrá preferencia el trabajador de más antigüedad en la empresa.
- En caso de no existir petición por parte de los empleados o de que éstos no reúnan los requisitos exigidos para la vacante o nueva plaza a juicio del Tribunal calificador, la empresa podrá cubrir la misma con personal ajeno mediante contratación libre.
- La presentación de solicitudes llevará implícita la aceptación de todas las condiciones, tanto de contratación como salariales, que se ofrezcan para el puesto. Quedan exentas de esta norma las coberturas mediante promoción interna, que mantendrán sus condiciones particulares.

La solicitud de ingreso habrá de cursarse en el impreso que a éste efecto proporcionará la empresa. Los datos consignados en la misma tendrán carácter de declaración y compromiso por parte del solicitante, por lo que toda falsedad o alteración maliciosa producirá la anulación del contrato de trabajo.

5. Tribunal calificador.—El Tribunal calificador de las pruebas para cubrir los puestos de nueva creación o vacantes estará compuesto por los siguientes miembros:

- Dos miembros elegidos por la empresa.
- Un miembro elegido entre los trabajadores que ocupe categoría igual o similar a la del puesto que se va a cubrir.
- Un representante de los Delegados de Personal.

Para que el candidato obtenga la calificación de apto será necesario al menos el aprobado de tres miembros del Tribunal calificador. El resultado de las pruebas se hará público en el tablón de anuncios y en un máximo de siete días.

#### Artículo 9. Contratación y período de prueba.

Toda persona que sea admitida para trabajar en «Ediciones Zeta, Sociedad Anónima» firmarán un contrato de trabajo en donde se recojan los requisitos exigidos por la Ley para los contratos escritos.

En caso de vacante de algún puesto de trabajo fijo, o sea, cubierto con contrato indefinido, sea cual fuere la causa de la vacante, éste deberá cubrirse en el plazo máximo de tres meses con personal con el mismo tipo de contrato, no pudiendo ser sustituido por ninguna causa por trabajadores con contrato temporal.

En caso de nuevas incorporaciones por creación de nuevos puestos de trabajo, la empresa estará facultada para hacerlas mediante contratos temporales. Si quince días antes de la fecha de la finalización del contrato éste no se hubiera denunciado, se considerará prorrogado por tiempo indefinido.

La contratación en su modalidad de «prácticas» no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, período máximo de permanencia en esta situación.

El número de contratos temporales del personal que compone la plantilla no podrá exceder en ningún caso el 15 por 100 de la misma.

Cualquier puesto de trabajo que haya sido cubierto con cualquier tipo de contratos temporales pasará a ser un puesto de trabajo fijo a los dos años.

Los ingresos se considerarán realizados a título de prueba y de acuerdo con los siguientes criterios:

- Tres meses de prueba para los técnicos titulados.
- Dos meses de prueba para las demás categorías, excepto los no cualificados.
- Quince días de prueba para los no cualificados.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría laboral como si fuera de plantilla excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse unilateralmente a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso, con un preaviso para los casos a) y b) de quince días de antelación a la expiración de dicho período de prueba y de siete días para el caso c). En tales circunstancias, ninguna de las partes tendrá derecho a indemnización si no se acuerda por escrito lo contrario. En todo caso, las situaciones de Incapacidad Temporal en cualquiera de sus contingencias, servicio militar o prestación social sustitutoria interrumpen el cómputo de duración del período de prueba. De dichas peculiaridades se dará conocimiento al candidato en el momento de la admisión y antes de la firma del contrato.

#### Artículo 10. Derecho a la información sobre contratación.

De conformidad con la Ley sobre Derechos de Información a los Representantes de los Trabajadores en materia de Contratación, la empresa facilitará a los representantes legales de los trabajadores copia básica de los contratos que debe formalizar por escrito, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del mismo (a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección, los cuales sólo deberán ser notificados).

Dicha copia básica contendrá todos los datos del contrato con excepción del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro dato que, de acuerdo con la Ley 1/82, pudiera afectar a la intimidad personal.

Los representantes de los trabajadores deberán firmar la copia básica a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Asimismo, la empresa notificará al Comité las prórrogas y denuncias de los contratos que deban celebrarse por escrito.

#### Artículo 11. Trabajos de categoría superior.

Los trabajadores que realicen funciones de categoría superior a la que les corresponda y tengan reconocidas por un período superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, serán automáticamente ascendidos a la clasificación profesional adecuada.

Todo trabajador que de manera esporádica realice trabajos de categoría superior percibirá desde el primer momento y durante el tiempo que los realice el salario correspondiente al de la categoría del sustituido.

En ninguno de estos casos, o en otros, si los hubiere, se podrá absorber al trabajador ascendido las diferencias salariales que se produzcan por aplicación de un nuevo Convenio o disposición legal que modifique los conceptos salariales.

#### Artículo 12. *Rescisión de contrato.*

Todo trabajador que resuelva rescindir su contrato de trabajo o relación laboral con la empresa, salvo en los casos de enfermedad debidamente acreditados, deberá notificarlo por escrito a su jefe inmediato, con un plazo de quince días de preaviso.

A petición del trabajador, las condiciones de saldo y finiquito serán revisadas por el Comité de Empresa antes de su firma.

#### Artículo 13. *Plantilla.*

La plantilla de la empresa estará definida en términos de homogeneidad, comprometiéndose la empresa a la no amortización de puestos de trabajo.

La plantilla de la empresa se rige por los siguientes criterios:

a) Cada área de la empresa tendrá definida su plantilla, la cual no será modificada mientras no se alteren sustancialmente las condiciones existentes en la actualidad.

b) No se podrá movilizar al personal de su puesto de trabajo sin haber llegado a un acuerdo mutuo entre dicho trabajador y la empresa, siendo preceptivo el informe del Comité de Empresa.

c) Las reestructuraciones internas podrán modificar el número de trabajadores de la misma, pero no el número de puestos globales de la empresa. No obstante, para la aplicación de este apartado será preceptivo el cumplimiento del apartado b) de este artículo.

d) La contratación temporal destinada a cubrir suplencias o tareas determinadas no se considerará modificación de plantilla.

#### Artículo 14. *Adaptación de personal.*

a) Se entiende por trabajador con capacidad disminuida aquél que deja de estar en condiciones físicas o psíquicas para continuar realizando eficazmente la tarea que venía desempeñando en función de su categoría, sea ello debido a un accidente, enfermedad o cualquier otra causa. Declarada esta situación, se asignará a este trabajador una tarea conforme con su capacidad disminuida, sin que ello suponga pérdida de retribuciones.

b) En el caso de que un puesto de trabajo viniera impuesto por el progreso tecnológico o necesidades de rentabilidad o de racionalización de la organización y exigiera, al mismo tiempo, una variación o aumento de los conocimientos profesionales del trabajador, se procederá a su reconversión profesional.

Toda operación de reconversión se realizará con asistencia de técnicos en las materias que se designen por la empresa y necesitará la aprobación del Comité de Empresa.

En ningún caso los trabajadores afectados perderán la categoría y retribuciones alcanzadas.

#### JORNADA LABORAL Y HORARIO DE TRABAJO

#### Artículo 15. *Jornada laboral.*

La jornada de trabajo será de treinta y cinco horas semanales, a razón de siete horas diarias, de lunes a viernes.

El control de asistencia es competencia del Director de cada Área.

Toda modificación de la presente jornada laboral o del horario de la misma deberá ser acordada con el Comité de Empresa.

#### Artículo 16. *Horario de trabajo de administración, producción y publicidad.*

Se establece un horario de servicio para estos Departamentos comprendido entre las nueve y las dieciocho horas, distribuyéndose en turnos de siete horas continuas, de manera que estén cubiertas todas las tareas del Departamento. Durante los meses de verano, es decir, entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, el horario de esta Área queda establecido de ocho a quince horas.

#### Artículo 17. *Horario de trabajo de redacción y preimpresión.*

Se establece un horario base para el trabajo en estas Áreas, que será el comprendido entre las nueve y las veintidós horas, distribuyéndose en turnos de siete horas continuas, de manera que estén cubiertas todas las tareas del Departamento. Las modificaciones que por razones informativas deban realizarse serán pactadas en cada caso con el Comité de Empresa. Asimismo, al ser por sus particulares características el trabajo del personal de redacción y preimpresión a tarea, se entenderá que si ésta se concluye antes de las siete horas, la jornada se dará por terminada.

#### VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

#### Artículo 18. *Vacaciones.*

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutarán de treinta y siete días naturales de vacaciones. La determinación de la fecha del disfrute de los treinta y siete días naturales de vacaciones se fijará con una antelación mínima de dos meses.

#### Artículo 19. *Compensación de festivos trabajados.*

El personal que se vea obligado a efectuar trabajos en sábados, domingos o cualquier otro día festivo será compensado con dos días laborables por cada festivo trabajado, a disfrutar dentro de los noventa días siguientes a la realización del trabajo. Estos días de permiso podrán ser acumulativos.

#### Artículo 20. *Permisos.*

Los trabajadores de «Ediciones Zeta, Sociedad Anónima» tendrán derecho a permisos retribuidos por los motivos siguientes:

- a) Veinte días naturales por matrimonio.
- b) Cinco días naturales en caso de nacimiento de hijo.
- c) Cinco días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, compañero/a y de hijos y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Salvedad fijada en el caso de desplazamiento.
- d) Durante media jornada laboral cuando el padre o la madre acrediten necesidad de asistencia médica para sus hijos.
- e) Durante dos días en el caso de traslado de domicilio.
- f) Dos días por asuntos propios, previa comunicación con cuarenta y ocho horas de antelación.
- g) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- h) En caso de urgencia justificada todos los trabajadores tendrán derecho a permiso recuperable por enfermedad de hijos, cónyuge o compañero/a, siempre y cuando acrediten la misma y su necesidad ineludible.
- i) Durante un día por matrimonio de un familiar o afín hasta segundo grado. Salvedad hecha por motivos de desplazamiento.
- j) De hasta diez días para la asistencia a exámenes de materias reconocidas por el Ministerio de Educación y Ciencia, tras la previa solicitud y la presentación a posteriori de un comprobante de asistencia al mismo. Estos permisos podrán solicitarse a razón de dos días por examen.
- k) Además, los trabajadores tendrán como festivo los días 24 y 31 de diciembre. Si por alguna eventualidad de tipo extraordinario, algún Área, Departamento o persona no pudieran disfrutar de alguno de estos días o de ninguno de los dos, la empresa pactará previamente con el Comité de Empresa la compensación que tendrá el personal afectado.

El uso de estos permisos implica su disfrute durante el período en que se producen los supuestos aquí contemplados, sin que puedan aplazarse, cambiarse, etc... para otros efectos y fechas distintas a la que genera el derecho. De esta norma queda excluido el apartado a).

#### Artículo 21. *Excedencias.*

Los trabajadores de «Ediciones Zeta, Sociedad Anónima» podrán disfrutar del derecho a excedencia en los supuestos que contempla el Estatuto de los Trabajadores (artículo 46).

Además, la empresa concede el derecho de excedencia para fines de formación profesional (cursos en universidades o centros de estudio) siempre que éstos estén relacionados con la actividad que desarrolla «Ediciones Zeta, Sociedad Anónima». En ningún caso tendrán este carácter aquellas actividades sujetas a remuneración, cualquiera que sea su tipo, con excepción de las bolsas de estudio.

Para poder ejercer el derecho a una excedencia por estudios, se deberá tener una antigüedad reconocida de un año. La duración máxima del permiso será de un año y mínima de tres meses.

El disfrute de este permiso debe realizarse de una vez. La finalización de la excedencia por estudios implicará la reincorporación automática del trabajador a su puesto de trabajo.

El trabajador que disfrute de esta modalidad de excedencia no podrá volver a acogerse a la misma hasta un año después de su última incorporación a la empresa.

## CAPÍTULO III

**Clasificación profesional**

## DEFINICIÓN DE TAREAS Y FUNCIONES POR CATEGORÍAS

Artículo 22. *Definición de función.*

Se entiende por función, a efectos del presente Convenio, la tarea propia de todo trabajador destinada a la elaboración de las publicaciones de «Ediciones Zeta, Sociedad Anónima» en cualquiera de sus secciones. Por tanto, no podrán existir funciones sin categoría o viceversa.

Todo lo dispuesto en este capítulo, al igual que el resto del Convenio, responde a los principios constitucionales de la no discriminación y al de igual trabajo, igual salario.

Artículo 23. *Clasificación por áreas de actividad.*

El personal afectado por este Convenio se divide, a efectos de clasificación, por áreas de actividad en:

- a) Personal de Redacción y Preimpresión.
- b) Personal de Administración, Producción y Publicidad.
- c) Servicios auxiliares.

Artículo 24. *Definición de tareas por actividad.*

a) Personal de Redacción.—Es el personal que, a las órdenes del Director de cada publicación, está directamente implicado en la confección, elaboración, edición y servicios auxiliares que son necesarios para la publicación del medio formativo encomendado por la empresa.

Personal de Preimpresión.—Es el personal que, poseyendo los conocimientos precisos, realiza habitualmente funciones de preimpresión, fotomecánica, fotocomposición y procesos de mecanización propios de la elaboración de revistas.

b) Personal de Administración, Producción y Publicidad.—Es el personal que poseyendo los conocimientos precisos, realiza habitualmente funciones de secretariado y despacho, producción gráfica o gestiones de publicidad.

c) Servicios auxiliares.—Es el personal que realiza las funciones encaminadas a facilitar el trabajo del resto de los trabajadores, como asimismo las de vigilancia y la inspección, sin más responsabilidad que la propia de su categoría.

Artículo 25. *Clasificación por funciones y categorías.*

- a) Personal de Redacción y Preimpresión:

1. Redactor/a Jefe.—Es el periodista, titulado o no, que coordina la información literaria, informativa y gráfica con responsabilidad ante la Dirección. Por delegación de la misma, estará facultado para asignar trabajos al personal de redacción.

2. Jefe/a de Sección.—Es el periodista, titulado o no, que asume la responsabilidad de una Sección de alguna de las publicaciones de «Ediciones Zeta, Sociedad Anónima», en la que supervisa y coordina el trabajo de una o más personas de la plantilla de redacción. Quedan incluidos también en esta categoría laboral el Jefe/a de la Sección de Archivo, el Secretario/a general de Redacción, el Jefe/a de Laboratorio.

3. Redactor/a.—Es el periodista, titulado o no, con responsabilidad ante el Director, el Subdirector, el Redactor Jefe y el Jefe de Sección que realiza a las órdenes de un superior un trabajo intelectual de mesa o de calle, de modo literario, gráfico o de diseño.

4. Ayudante/a de primera.—Es el personal adscrito a la redacción que realiza funciones dentro de la misma sin asumir las obligaciones del Redactor. El Ayudante/a de primera realizará, asimismo, las tareas de Jefe/a de turno. Forman parte de esta categoría el/la Laborista y el/la Ayudante de Documentación y Archivo.

a) Laboralista.—Es el trabajador o trabajadora que tiene por misión revelar y reproducir el material fotográfico sensible empleado por los redactores gráficos, ya sea en blanco y negro o en color.

b) Ayudante de Documentación y Archivo.—Es el trabajador o trabajadora encargado/a de revisar, seleccionar y clasificar, según el plan general de archivo, el material gráfico y literario que le sea entregado e igualmente facilitarlo cuando le sea demandado.

5. Ayudante preferente.—Es el trabajador o trabajadora que colabora en la realización literaria o en la confección gráfica o de diseño de la

publicación sin asumir las obligaciones del Redactor. Quedan incluidos en esta categoría los dibujantes de plantilla y caricaturistas.

6. Ayudante de Redacción.—Comprende esta categoría a los Ayudantes de los Redactores de diseño, los Ayudantes de centros de documentación y archivo que guardan y entreguen los materiales gráficos y literarios seleccionados y clasificados por los Ayudantes de primera. Forman, asimismo, parte de esta categoría los Auxiliares de laboratorio fotográfico que no realicen funciones de revelado y positivado.

Por la naturaleza formativa de este trabajo, ninguna persona podrá permanecer en esta categoría un plazo mayor de tres años.

7. Secretario/a de Redacción.—Comprende esta categoría el personal que asume funciones de coordinación de las labores periodísticas y administrativas en el seno de la redacción bajo la dependencia del Director de la publicación. Las funciones encomendadas a los trabajadores afectados por esta categoría son las siguientes: Encargos de trabajos periodísticos a los Redactores, de acuerdo con las instrucciones recibidas por su superior. Reclamación de los originales a los colaboradores y/o articulistas. Control de los partes de colaboraciones y pagos a realizar por trabajos contratados. Recepción de originales para la redacción. Gestionar trámites periodísticos desde la redacción por encargo del equipo directivo. Administración de pequeños cargos internos y control de los mismos. Seguimiento del plan de trabajo encomendado, efectuando las reclamaciones del trabajo pendiente de recepción para realizar el cierre de las publicaciones. Por último, será la persona que esté al cargo de la tramitación de la correspondencia interna y externa de la redacción. A pesar de no tener las mismas funciones aquí descritas, el Convenio incluye al Secretario/a del Departamento de Compras dentro de la categoría laboral expuesta en este punto. La Secretaría de Redacción contará con un Jefe o Jefa de Sección cuyo salario se corresponde en las tablas salariales al de Jefe de Negociado de Administración.

8. Jefe de Departamento Preimpresión.—Es el trabajador o trabajadora que asume la responsabilidad de la Sección o Departamento de Preimpresión de la empresa, en la que supervisa y coordina el trabajo de una o más personas.

9. Oficial de primera de Preimpresión.—Es aquel empleado o empleada con un servicio determinado a su cargo y que, con iniciativa y responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes, ejecuta bajo la dependencia de un Jefe funciones propias del Departamento.

10. Oficial de segunda de Preimpresión.—Es el empleado o empleada que, con cierta iniciativa y subordinación a los Jefes u Oficiales de primera, efectuará operaciones sencillas dentro del Departamento. Todo aquél que lleve más de tres años desempeñando su trabajo dentro de esta categoría pasará automáticamente a oficial de Primera.

11. Auxiliar de Preimpresión.—Se considera como tal a aquél que realice funciones auxiliares dentro del Departamento. Teniendo en las mismas una antigüedad inferior a tres años. Transcurrido ese tiempo, y dada la naturaleza formativa de esta categoría, pasará automáticamente a Oficial de segunda.

- b) Personal de Administración, Producción y Publicidad:

1. Jefe de Sección o Departamento.—Es el trabajador o trabajadora que asume la responsabilidad de una Sección o Departamento de Administración, Producción o Publicidad de la empresa, en la que supervisa y coordina el trabajo de una o más personas de la plantilla alguno de estos Departamentos.

2. Jefe de Negociado.—Se incluye en esta categoría al personal que asume el mando y responsabilidad de uno de los servicios en los que se subdividen las actividades de la Sección.

3. Oficial de primera.—Empleado o empleada con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad ejecuta bajo la dependencia de un Jefe sus funciones. Tendrán esta consideración los Secretarios/Secretarias y todos aquellos trabajadores que presten servicios cuyos méritos e importancia tengan categoría análoga.

4. Oficial de segunda.—Empleado o empleada que con cierta iniciativa y subordinación a los Jefes de Negociado u Oficiales de primera efectuará operaciones auxiliares de estadística y contabilidad, así como manejo de archivos y ficheros, correspondencia y demás trabajos similares. Todo aquel que lleve más de tres años desempeñando su trabajo dentro de esta categoría pasará automáticamente a Oficial de primera.

5. Auxiliar Administración.—Se considera como tal a aquel Administrativo que realice funciones asignadas en el primer párrafo de la definición de Oficiales de segunda, teniendo en las mismas una antigüedad inferior a tres años. Transcurrido ese tiempo y dada la naturaleza formativa de esta categoría, pasará automáticamente a Oficial de segunda.

6. Promotor de publicidad.—Es el empleado que, estando en plantilla en la empresa, visita clientes para recabar publicidad, realizando a su vez trabajos de despacho.

## c) Servicios auxiliares:

1. Conserje.—Es el empleado o empleada que tiene bajo su responsabilidad el buen uso de las fotocopiadoras y de otros elementos auxiliares de oficina. Es, asimismo, el encargado de recoger y distribuir la correspondencia o la información escrita y gráfica que le sea encomendada y de otros servicios auxiliares.

## CAPÍTULO IV

## Retribuciones económicas

Artículo 26. *Conceptos salariales.*

Son conceptos salariales todas aquellas percepciones que bajo este criterio desembolsa la empresa, hallándose reflejadas en el artículo 26, apartado primero, del Estatuto de los Trabajadores. Estos conceptos, detallados en el presente Convenio a partir de este artículo y sucesivos, son los que forman el salario bruto individual de cada trabajador en la forma y manera en que dichos conceptos salariales se hallan relacionados en los artículos siguientes.

Artículo 27. *Definición de conceptos salariales.*

a) Salario base: Forma parte de todos los salarios y su cuantía por categorías se halla definida en la tabla salarial anexa a este Convenio.

b) Plus Convenio: Forma parte de todos los salarios y su cuantía por categorías laborales está reflejada en la tabla salarial anexa al presente Convenio.

c) Plus de Titularidad: Tendrán derecho a percibir este concepto salarial los trabajadores que tengan títulos de periodista o posean título de grado superior. Su cuantía será de 9.157 pesetas. Este plus se incrementará en la misma proporción en la que acuerden los distintos apartados económicos.

d) Plus de Distancia y Transporte: Este plus forma parte del salario de todo trabajador y su cuantía es de 5.500 pesetas. El incremento correspondiente a la parte proporcional de este plus, se sumará al Plus Convenio.

e) Plus Empresa: Corresponde a aquellas cantidades que perciben determinados trabajadores en virtud de pactos personales con la empresa. Este Plus Empresa no se estipula en función del puesto de trabajo y, por tanto, no entrará en las remuneraciones de los sustitutos, si los hubiere.

f) Plus de Antigüedad: Los trienios serán la base del cómputo de este concepto, cuya cuantía será el equivalente al 7 por 100 del Salario Base de cada trabajador.

g) Complemento por Antigüedad: Los trabajadores que, en función de sus derechos adquiridos, tengan este plus, verán computada su antigüedad a razón del 7 por 100 sobre la totalidad de su salario bruto menos Plus de Antigüedad y Complemento por Antigüedad.

La resultante de la diferencia entre el 7 por 100 del Salario Base y el 7 por 100 del Salario Bruto menos Plus Antigüedad y Complemento Antigüedad constituirá, en cada caso, la cuantía del Complemento por Antigüedad.

h) Plus de Nocturnidad: Serán horas nocturnas las comprendidas entre las veintidós y las seis horas. Tendrán derecho a la percepción de este plus o parte del mismo todos aquellos trabajadores que esporádicamente o habitualmente están trabajando dentro de esa franja horaria. La cuantía de este plus se abonará mensualmente y en todas las pagas. El abono del mismo se regirá por los siguientes criterios:

1. 8.582 pesetas al mes por tener dentro del horario una ora nocturna.
2. 17.162 pesetas al mes por tener dentro del horario dos horas nocturnas.
3. 25.743 pesetas al mes por tener dentro del horario tres horas nocturnas.
4. 34.325 pesetas al mes por tener dentro del horario cuatro horas nocturnas.
5. 60.933 pesetas al mes por tener dentro del horario cinco o más horas nocturnas.

i) Plus de Libre Disposición.—Tendrá derecho a este plus todo aquel trabajador que, tras pacto con el Director de la publicación, además del cometido específico que tiene asignado esté a disposición del Director en todo momento para cubrir necesidades informativas de carácter eventual y extraordinario. Por dicha razón, el Redactor podrá ver modificado su horario. Ahora bien, de dicha modificación no se deduce, en ningún caso, un incremento en la jornada de treinta y cinco horas semanales, sino su diferente distribución. La cuantía del Plus de Libre Disposición es la que se fija en la tabla salarial adjunta a este convenio, abonándose mensualmente y en todas las pagas.

j) Ninguno de los pluses anteriormente definidos podrán ser absorbidos o compensados por la empresa. Asimismo, todos los pluses que se especifican en este artículo forman parte del salario ordinario y fijo y, como tales, computarán en las pagas extraordinarias de junio, diciembre y benéficos, así como en los casos de liquidación, finiquito e Incapacidad Temporal.

Artículo 28. *Pagas extraordinarias de junio y diciembre.*

A todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de este Convenio se les abonará una paga extraordinaria de junio y otra de diciembre por el importe, cada una de ellas, de una mensualidad del salario real de cada empleado. Dichas pagas se abonarán el 15 de junio y el 15 de diciembre.

Artículo 29. *Paga de beneficios.*

La llamada Paga de Beneficios consistirá en el abono de una mensualidad que se obtendrá al dividir por doce los salarios reales recibidos en el año natural anterior a su percepción, incrementando el dividendo también con las dos pagas extraordinarias de junio y diciembre, siendo la fecha de su pago dentro del primer trimestre de cada año.

Artículo 30. *Paga extraordinaria de antigüedad.*

Se establece la paga extraordinaria de antigüedad, consistente en que a todo el personal que cumpla diez años de antigüedad al servicio de la empresa le será abonada por una sola vez una paga extraordinaria por el importe de una mensualidad de salario real. Asimismo, quedan consolidadas en el abono de la misma cuantía las pagas a los 20, 30 y 40 años de servicio.

Artículo 31. *Horas extraordinarias.*

El personal de Redacción se regirá por lo que determinaba el artículo 17 de la Ordenanza Laboral de Prensa, aun estando derogada.

El resto del personal, cuando sobrepase su jornada ordinaria, cobrará en concepto de horas extraordinarias una cantidad igual al 175 por 100 de una hora ordinaria de trabajo.

Artículo 32. *Mejoras económicas.*

El Convenio colectivo tendrá una duración de tres años, desde el 1 de enero de 1998 hasta el 31 de diciembre del 2000.

El aumento salarial a cuenta de cada uno de estos tres años será el siguiente:

Año 1998: La subida salarial para el año 1998 será aplicable a todo el personal de plantilla que se encontrase al 31 de diciembre de 1997. Se establece que dicha subida salarial quede reflejada en la tabla salarial adjunta a este Convenio, y quedará reflejada en las nóminas del personal y regularizados sus atrasos.

Año 1999: Se establece una subida salarial para este año igual al 2,2 por 100. Se abonará en las nóminas a partir del 1 de enero de 1999.

Año 2000: Se establece una subida salarial para este año igual al IPC real más un 1 por 100. A partir del 1 de enero se entrega a cuenta un 2,6 por 100, que se regularizará según el IPC real del año más un 1 por 100 en enero del 2001.

Artículo 33. *Complemento por Incapacidad Temporal.*

Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad, maternidad o accidente de trabajo, previa presentación del parte de baja, percibirán el 100 por 100 de su salario real y demás haberes.

Artículo 34. *Asistencia al consultorio médico.*

A los trabajadores afectados por el presente Convenio, previa la correspondiente justificación, les será abonado el tiempo que utilicen en asistencia a los consultorios médicos de la Seguridad Social y particulares.

Artículo 35. *Asistencia educativa.*

La empresa abonará al personal afectado por este Convenio en concepto de asistencia educativa la cantidad de 2.967 pesetas mensuales por hijo,

con una edad comprendida entre uno y dieciocho años. Los importes serán abonados semestralmente los días 30 de junio y 31 de diciembre, en la cuantía de 17.081 pesetas. Este plus sufrirá el mismo incremento que el resto de conceptos económicos del presente Convenio.

#### Artículo 36. *Servicio militar.*

Los trabajadores que realicen el servicio militar obligatorio, voluntario o la Prestación Social Sustitutoria percibirán, mensualmente y con cargo a la empresa durante el tiempo que dure el mismo, el 50 por 100 del salario bruto que recibían en el momento de ser llamados a filas.

#### Artículo 37. *Material fotográfico.*

La empresa proporcionará a los Redactores Gráficos el equipo necesario para el desarrollo de su trabajo profesional. Mientras la empresa no facilite al completo el equipo fotográfico necesario, ésta abonará a dichos Redactores por concepto de desgaste de material propio la cantidad de 20.000 pesetas al mes.

#### Artículo 37 bis.

La empresa proveerá a los redactores del material necesario para llevar a cabo su labor informativa (grabadoras, cintas magnetofónicas, audifonos, teléfonos móviles, etc...) En caso de que el redactor literario se vea obligado a utilizar material propio, la empresa abonará a dichos trabajadores los desperfectos que su uso para labores encomendadas por «Ediciones Zeta, Sociedad Anónima» ocasione.

#### Artículo 38. *Puentes.*

Sin perjuicio del servicio, el personal de «Ediciones Zeta, Sociedad Anónima» disfrutará del 50 por 100 de los puentes sin recuperación que procedan de acuerdo con el vigente calendario laboral. Los puentes se efectuarán alternativamente por el 50 por 100 de la plantilla de cada Departamento.

#### Artículo 39. *Dietas.*

Cuando por razones de trabajo un trabajador tenga que desplazarse fuera de la provincia y dentro del territorio nacional, percibirá en concepto de dieta la cantidad de 11.700 pesetas diarias. Esta dieta se revisará cada uno de los años de vigencia del presente Convenio aplicando el IPC de hostelería correspondiente al año anterior.

Esta cantidad cubrirá los gastos de desayuno, comida y cena. El día de salida se devengará dieta completa y el de llegada quedará reducido a la mitad cuando el interesado pernocte en su domicilio, a no ser que hubiere de realizar fuera del mismo las dos comidas principales.

Los gastos de alojamiento serán a cargo de la empresa y corresponderán a hoteles de categoría de tres estrellas y se encontrarán dentro de las poblaciones a las que se acuda. Sólo excepcionalmente y justificando la falta de plazas en los citados establecimientos se podrán utilizar hoteles de categoría superior.

Los desplazamientos, que siempre correrán a cargo de la empresa, se realizarán en avión. Los viajes diurnos en tren se realizarán en «Primera clase». En el supuesto de que el viaje fuera en tren nocturno, éste se efectuará en «Coche-cama» individual climatizado.

En caso de que los viajes debieran realizarse en automóvil, la empresa facilitará un vehículo de categoría (B) para desplazamientos dentro de la provincia que no superen los trescientos kilómetros. Para desplazamientos fuera de la provincia, o dentro de la misma superiores a trescientos kilómetros, la empresa facilitará vehículos de categoría (C). Los parámetros de estas categorías se realizarán de acuerdo con los divulgados de forma estándar por Hertz, Avis, Atesa y compañías similares.

Si, con carácter excepcional o de urgencia, el trabajador tuviera que utilizar vehículo propio, la empresa pagará a razón de 40 pesetas/kilómetro. Esta cantidad incluye todos los gastos. Cada primero de enero durante los años de vigencia del presente Convenio, esta cantidad se incrementará en dos pesetas anuales.

«Ediciones Zeta, Sociedad Anónima» abonará hasta un total de 10 multas de tráfico anuales, al conjunto de los redactores que se hayan visto afectados por las mismas, en el desarrollo de su actividad laboral en viajes.

#### Artículo 40. *Garantías «Ad personam».*

Se respetarán aquellas situaciones personales que pudieren resultar más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose en tal caso excepcionalmente con carácter «ad personam».

#### Artículo 41. *Garantías procesales.*

Los gastos y costas de enjuiciamiento serán a cargo de la empresa en los casos en que la detención o procesamiento se produzcan como consecuencia de los trabajos periodísticos encomendados por la empresa, y/o autorizada su publicación por la misma. Los servicios jurídicos serán facilitados por la empresa.

Igualmente, las indemnizaciones a cuyo pago puedan ser condenados los trabajadores de la empresa, como consecuencia de los trabajos periodísticos encargados y/o publicados, serán satisfechos por la empresa.

En los casos en que por dichas causas se produjeran faltas de asistencia al trabajo no deseadas (detención, prisión, condena, destierro y similares), se mantendrán los haberes y puesto de trabajo.

Si, finalizado el contrato de trabajo, el empleado tuviera pendientes los citados fastos procesales, la empresa correrá con los mismos igualmente.

Este artículo quedará anulado en caso de que el trabajador afectado no copareciese a alguna citación judicial sin causa justificada.

#### Artículo 42. *Ayudas sociales.*

La empresa estudiará todas aquellas peticiones de ayuda que reciba, solicitando de los afectados todas las justificaciones que estime necesarias. No podrán concederse o denegarse las mismas sin la aprobación previa del Comité de Empresa a través de un informe escrito.

#### Artículo 43. *Formación profesional, cultural y recreativa.*

La empresa financiará los cursos de formación para el aprendizaje de lenguas modernas contratadas para los trabajadores de «Ediciones Zeta, Sociedad Anónima» realizados en academias de reconocida solvencia.

La empresa financiará esos estudios siempre y cuando se certifique su aprovechamiento. Las faltas injustificadas en un porcentaje mensual de un 25 por 100 serán motivo para que la empresa retire dicha financiación durante el mes de dichas faltas, que correrá íntegramente a cargo del trabajador.

Asimismo, la empresa considera que el mayor nivel de formación de los componentes de la plantilla genera una mejor conjunción de equipos humanos y una mayor calidad del producto. Por ese motivo, la empresa, conjuntamente con el Comité, estudiará todas aquellas peticiones para la realización de cursos, oposiciones, etc., dentro del campo laboral donde se desarrolle la actividad de la empresa. Las distintas solicitudes serán canalizadas por el Comité de Empresa.

#### Artículo 44. *Revisión médica.*

Anualmente los trabajadores se someterán a una revisión médica ordenada por el servicio médico de la empresa. Las revisiones serán lo más completas posible y, a petición del interesado, constarán de una revisión antropométrica, traumatológica y ginecológica general que debe incluir, como mínimo, citología, mamografía y ecografía. Asimismo, dichas revisiones constarán también de un electrocardiograma y análisis de sangre completo, amén de una revisión médica general.

Los resultados de la revisión serán privados y deberán ser entregados por la entidad encargada de realizar las pruebas al servicio de la empresa, y éste de manera individual, personalizada y directa a cada trabajador o trabajadora.

#### Artículo 45. *Comisiones por venta de reportajes.*

Cuando sean vendidos reportajes realizados por el personal de «Ediciones Zeta, Sociedad Anónima» el autor o autores de los mismos recibirán como comisión el 20 por 100 de la venta de los mismos.

### CAPÍTULO V

#### Garantías sindicales

#### Artículo 46. *Derecho de representación colectiva.*

De conformidad con los artículos 4 y 61 del Estatuto de los Trabajadores, el personal de «Ediciones Zeta, Sociedad Anónima», en consideración al número de componentes de su plantilla, tiene derecho a la constitución de un Comité de empresa, formado por los representantes de los trabajadores, tanto en su conjunto como individualmente para ser representados en sus negociaciones con la empresa.

Artículo 47. *Elección y mandato del Comité de empresa.*

Para la elección del Comité de empresa se atenderá a lo dispuesto en el artículo 63 y consecutivos del Estatuto de los Trabajadores.

Para cubrir las vacantes del Comité de empresa se atenderá a lo especificado en el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 48. *Competencias del Comité de empresa.*

Se reconocen las competencias establecidas en el artículo 64 y en las condiciones del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, a fin de evitar el mayor número de malentendidos entre la Dirección empresarial y los representantes de los trabajadores y con el objetivo de potenciar la negociación como el camino de resolución de todo conflicto, la empresa informará con carácter previo al Comité sobre cualquier tipo de sanción o despido como consecuencia de faltas graves o muy graves que se produzcan sobre cualquier trabajador.

Artículo 49. *Reuniones, local y tablón de anuncios.*

A fin de proceder a la adecuada organización del trabajo, el Comité de empresa se reunirá habitualmente en un día prefijado semanalmente. Asimismo, elaborará un Reglamento de funcionamiento interno según el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores.

Con el objeto de facilitar al máximo la tarea del Comité, la empresa pondrá a disposición del mismo un local con capacidad suficiente para que en él puedan reunirse los miembros del Comité.

El Comité será responsable del material que, en calidad de depositario, tendrán encomendado y que estará formado por el mobiliario, archivadores, máquinas, teléfono, etc. Así como de las llaves del local y tablones de anuncios. Existirán tablones de anuncios en cada área geográfica de la empresa.

Artículo 50. *Reserva horaria.*

Los miembros del Comité de empresa, así como los secretarios de las secciones sindicales, disponen de veinte horas mensuales para asuntos sindicales, que serán retribuidas como trabajadas. Estas horas podrán acumularse en uno o en varios miembros del Comité.

Las horas que utilice la Comisión deliberadora del Convenio y aquéllas que se empleen en reuniones con la empresa de interés común estarán libres de este cómputo y se considerarán como trabajadas.

Artículo 51. *Asambleas.*

En virtud de los artículos 4/77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, las asambleas se regirán por lo especificado en dichos artículos.

Artículo 52. *Secciones sindicales.*

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.
- Celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información.
- Recibir la información que le remita el sindicato.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición parte del mismo tablón de anuncios que ya usa el Comité de empresa.

Quienes ostenten cargos sindicales electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en cualquier organización sindical, tendrán derecho a:

a) Disfrute de permisos retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) La excedencia forzosa, con derecho a la reserva del puesto de trabajo y cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) La asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores.

Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras del Convenio Colectivo manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Los secretarios de las secciones sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de empresa así como los siguientes derechos:

a) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de empresa, estando obligados los secretarios de las secciones sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en que legalmente proceda.

b) Asistir a las reuniones de los Comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.

c) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general.

**Tablas salariales-Enero 1999**

*Tablas 1998 + 2,2 por 100*

Categoría	Salario base — Pesetas	Plus Titularidad — Pesetas	Libre disposición — Pesetas	Plus Transporte — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Total — Pesetas
<b>Redacción y Preimpresión</b>						
Redactor Jefe .....	176.741	9.358	18.176	5.500	234.396	444.171
Jefe de Sección .....	164.714	9.358	18.176	5.500	183.297	381.046
Redactor .....	155.797	9.358	18.176	5.500	188.767	377.598
Redactor S/T .....	155.796	0	18.176	5.500	188.295	367.767
Ayudante Primera .....	131.267	0	0	5.500	184.111	320.877
Ayudante Preferente .....	120.501	0	0	5.500	184.769	310.770
Ayudante Redacción .....	110.740	0	0	5.500	165.276	281.516
Secretaria Redacción .....	120.772	0	0	5.500	108.104	234.376
Jefe Dpto. Preimpresión .....	131.585	0	0	5.500	185.185	322.269
Oficial de Primera Preimpresión .....	120.769	0	0	5.500	106.271	232.540
Oficial de Segunda Preimpresión .....	110.723	0	0	5.500	103.696	219.919
Auxiliar de Preimpresión .....	98.752	0	0	5.500	68.960	173.212
<b>Administración</b>						
Jefe de Sección .....	155.418	0	0	5.500	183.248	344.166
Jefe de Negociado .....	131.585	0	0	5.500	185.185	322.269
Oficial Primera .....	120.769	0	0	5.500	106.271	232.540

Categoría	Salario base — Pesetas	Plus Titularidad — Pesetas	Libre disposición — Pesetas	Plus Transporte — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Total — Pesetas
Oficial Segunda .....	110.470	0	0	5.500	108.192	224.162
Auxiliar .....	309.203	0	0	5.500	68.960	383.663
Promotor .....	120.769	0	0	5.500	179.018	305.287
Servicios Auxiliares						
Conserje .....	97.023	0	0	5.500	48.523	151.046

## MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO

**5326**

*RESOLUCIÓN de 28 de febrero de 2000, de la Dirección General de Recursos Humanos del Instituto Nacional de la Salud, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 3.750/1999, promovido por doña Carmen Ruipérez Martínez y cuatro más.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 49.1 de la vigente Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, se participa que ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en su Sección Séptima, se tramita recurso contencioso-administrativo número 3.750/1999, promovido por doña Carmen Ruipérez Martínez y cuatro más, contra la Resolución de 15 de octubre de 1999 («Boletín Oficial del Estado» de 3 de noviembre) de la Dirección General de Recursos Humanos del INSALUD, por la que se convoca concurso de traslados voluntario para plazas de personal estatutario sanitario no facultativo de Instituciones Sanitarias.

Lo que se hace público a efectos de notificación, a cuantos aparezcan interesados en el mismo, emplazándoles para que puedan comparecer y personarse ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el término de nueve días, a partir de la publicación de la presente Resolución en el «Boletín Oficial del Estado», haciendo constar que, de personarse fuera del indicado plazo, se les tendrá por parte para los trámites no recludos. Si no se personasen oportunamente continuará el procedimiento por sus trámites, sin que haya lugar a practicarles, en estrados o en cualquier otra forma, notificaciones de clase alguna.

Madrid, 28 de febrero de 2000.—El Director general, Roberto Pérez López.

**5327**

*RESOLUCIÓN de 28 de febrero de 2000, de la Dirección General de Recursos Humanos del Instituto Nacional de la Salud, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 85/2000, promovido por doña Cristina Lozano Vives y otras.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 49.1 de la vigente Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, se participa que ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en su Sección Séptima, se tramita recurso contencioso-administrativo número 85/00, promovido por doña Cristina Lozano Vives y otras, contra la Resolución de 15 de octubre de 1999 («Boletín Oficial del Estado» de 3 de noviembre), de la Dirección General de Recursos Humanos del INSALUD, por la que se convoca concurso de traslados voluntarios para plazas de personal estatutario sanitario no facultativo de instituciones sanitarias.

Lo que se hace público, a efectos de notificación, a cuantos aparezcan interesados en el mismo, emplazándoles para que puedan comparecer y personarse ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el término de nueve días, a partir de la publicación de la presente Resolución en el «Boletín Oficial del Estado», haciendo constar que, de personarse fuera del indicado plazo, se les tendrá por parte para los trámites no precludos. Si no se personasen

oportunamente continuará el procedimiento por sus trámites, sin que haya lugar a practicarles, en estrados o en cualquier otra forma, notificaciones de clase alguna.

Madrid, 28 de febrero de 2000.—El Director general, Roberto Pérez López.

## COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUÑA

**5328**

*DECRETO 44/2000, de 26 de enero, por el que se aprueba la alteración parcial de los términos municipales de Navàs y de Sant Mateu de Bages.*

El día 29 de abril de 1993, doscientos sesenta vecinos de las colonias Valls y El Palà de Torroella solicitaron ante el Ayuntamiento de Navàs la iniciación de un expediente de alteración de términos consistente en la segregación de una parte del término municipal de Navàs para su agregación al municipio de Sant Mateu de Bages, de acuerdo con lo que establece el artículo 14, en relación con el artículo 13.1.b) y c), de la Ley 8/1987, de 15 de abril, municipal y de régimen local de Cataluña. Esta solicitud fue desestimada por el Ayuntamiento de Navàs y, como consecuencia de ello, los promotores del expediente interpusieron recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. Mediante Sentencia de 23 de septiembre de 1997 se estimó este recurso y se requirió al Ayuntamiento de Navàs que acordase el inicio del expediente y lo tramitase.

El Ayuntamiento de Navàs inició el expediente por acuerdo plenario de 31 de octubre de 1997 y lo sometió a información pública y a informe del Ayuntamiento de Sant Mateu de Bages. Durante el período de información pública se recibieron 859 alegaciones, 165 de las cuales de la zona objeto del expediente, básicamente de la colonia El Palà de Torroella y del diseminado de Sant Salvador. El Ayuntamiento de Sant Mateu de Bages, en la sesión de 30 de octubre de 1998, emitió informe favorable sobre el expediente, si bien dejó a criterio del Departamento de Gobernación el ámbito territorial de la zona objeto del expediente. Asimismo, este Ayuntamiento analizó, desde el punto de vista demográfico y económico, la posibilidad de restablecer la segregación de la colonia Valls de Torroella, vigente entre el 16 de febrero de 1938 y el 8 de septiembre de 1939. En fecha 29 de enero de 1999, el Ayuntamiento de Navàs adoptó el acuerdo sobre la procedencia del expediente, que tuvo entrada en el Departamento de Gobernación el día 12 de febrero de 1999.

Puesto que faltaba el trámite de informe del Consejo Comarcal de El Bages y de la Diputación de Barcelona, la Dirección General de Administración Local los solicitó. La Diputación de Barcelona, mediante Decreto de Presidencia, emitió informe parcialmente favorable, mientras que el Consejo Comarcal de El Bages, remitió un informe de sus servicios jurídicos e informó que fuese la Comisión de Delimitación Territorial quien se pronunciase a partir de un estudio técnico.

La Comisión de Delimitación Territorial, en la sesión del día 27 de julio de 1999, informó favorablemente la segregación de la colonia Valls de Torroella, del término municipal de Navàs, para su agregación al muni-