	Salario base Catorce pagas	Transporte Doce pagas	Vestuario Doce pagas	Total bruto mes	Hora extra laborables	Hora extra festiva
Titulado de grado superior	133.024	9.000	–	142.024	–	–
Delegado	131.455	9.000	–	140.455	–	–
Titulado de grado medio	125.133	9.000	–	134.133	–	–
Grupo II						
Jefe de primera Administrativo	137.336	9.000	–	146.336	1.318	–
Jefe de Ventas	137.336	9.000	–	146.336	1.318	–
Jefe de segunda Administrativo	128.124	9.000	–	137.124	1.230	–
Oficial de primera	111.190	9.000	–	120.190	1.067	–
Oficial de segunda	103.722	9.000	–	112.722	996	–
Vendedor	98.000	9.000	–	107.000	1.067	–
Auxiliar	96.444	9.000	–	105.444	926	–
Telefonista	84.793	9.000	–	93.793	850	–
Aspirante	73.344	9.000	–	82.344	704	–
Grupo III						
Jefe general de Operaciones	156.447	9.000	–	165.447	–	–
Jefe de Operaciones	118.500	9.000	–	127.500	–	–
Jefe de Servicios/Tráfico	102.044	9.000	–	111.044	–	–
Inspector	93.468	9.000	–	102.468	–	–
Grupo IV						
Nivel 1:						
Auxiliar	74.135	9.000	4.984	88.119	850	1.062
Azafata	74.135	9.000	4.984	88.119	850	1.062
Cobrador	74.135	9.000	4.984	88.119	850	1.062
Peón/Mozo	74.135	9.000	4.984	88.119	850	1.062
Telef./Recepcionista	74.135	9.000	4.984	88.119	850	1.062
Ordenanza	74.135	9.000	4.984	88.119	850	1.062
Limpiador	74.135	9.000	4.984	88.119	850	1.062
Oficial de tercera	74.135	9.000	4.984	88.119	850	1.062
Reponedor	74.135	9.000	4.984	88.119	850	1.062
Nivel 2:						
Lector	78.062	9.000	4.984	92.046	850	1.062
Peón Especialista	78.062	9.000	4.984	92.046	850	1.062
Oficial de segunda	78.062	9.000	4.984	92.046	850	1.062
Socorrista	78.062	9.000	4.984	92.046	850	1.062
Asistente Social segunda	78.062	9.000	4.984	92.046	850	1.062
Clasificador	78.062	9.000	4.984	92.046	850	1.062
Repartidor	78.062	9.000	4.984	92.046	850	1.062
Clasificador/Repartidor	78.062	9.000	4.984	92.046	850	1.062
Nivel 3:						
Conductor	80.500	9.000	4.984	94.484	932	1.329
Asistente Social primera	80.500	9.000	4.984	94.484	932	1.329
Nivel 4:						
Jefe de Sector	88.359	9.000	4.984	102.343	950	1.357
Supervisor	88.359	9.000	4.984	102.343	950	1.357
Oficial de primera	88.359	9.000	4.984	102.343	950	1.357
Nivel 5:						
Titulado grado medio	92.500	9.000	4.984	106.484	950	1.357
Titulado grado superior	92.500	9.000	4.984	106.484	950	1.357

10821 *RESOLUCIÓN de 26 de mayo de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Información y Moda, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Información y Moda, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9008792), que fue suscrito con fecha 8 de marzo de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por la Delegada de Personal, en representación del colectivo laboral afectado, 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 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, 26 de mayo de 2000.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

IV CONVENIO COLECTIVO DE «INFORMACIÓN Y MODA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Condiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio regula las condiciones laborales de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa «Información y Moda, Sociedad Anónima», cualquiera que sea su centro de trabajo y les sea de aplicación de acuerdo con su ámbito personal.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en «Información y Moda, Sociedad Anónima», cualquiera que fuese su modalidad de contratación laboral, a excepción del personal que realice funciones de Gerencia, Dirección de publicaciones o departamentos, colaboradores que tengan formalizado un contrato civil y aquellos colaboradores a la pieza, independientemente de que mantengan una relación continua, o colaboradores estilistas, fotógrafos, etc., y los Agentes comerciales no incluidos como relación laboral especial, al amparo de las normas legales vigentes.

Artículo 3. *Ámbito temporal (vigencia).*

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2000, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo que se exprese lo contrario en algunos de sus artículos, y finalizará el día 31 de diciembre de 2002.

Llegado su vencimiento, se entenderá prorrogado por iguales períodos de tiempo, salvo que por cualquiera de las partes se formulase su denuncia en los términos convenidos.

Artículo 4. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes negociadoras podrá pedir la revisión del presente Convenio, al término de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, con tan sólo notificarlo a la otra parte por escrito, con una antelación de dos meses a la fecha prevista para su finalización, y remitiendo copia a la autoridad laboral a los efectos de constancia.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las mejoras económicas establecidas en el presente Convenio serán absorbidas y compensadas cuando en su conjunto sean superiores a las condiciones económicas que con carácter anual se fijasen en el orden normativo y convencional aplicable.

Artículo 6. *Derechos adquiridos.*

Las condiciones laborales establecidas con carácter individual con los trabajadores sometidos al ámbito de aplicación del presente Convenio no podrán ser modificadas, siempre que examinadas unas y otras, en su conjunto, resulten más beneficiosas las individuales.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

En el supuesto de que por la autoridad laboral no se aprobará alguna de las cláusulas del presente Convenio, la Comisión negociadora se reunirá para examinar si afecta fundamentalmente al Convenio, debiendo, en caso de que así fuera, negociar íntegramente un nuevo Convenio, dejando sin valor ni efecto alguno el presente. En otro caso se tendrán por no puestas las cláusulas no aprobadas.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo y clasificación profesional

Artículo 8. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo corresponde de forma exclusiva a la empresa, quien la dirigirá y controlará de la forma que estime más conveniente, siempre con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y restantes normas laborales.

Artículo 9. *Clasificación profesional.*

La clasificación del personal en base a sus categorías profesionales se atendrá a las que a continuación se desarrollan, debiéndose tener en cuenta, ello no obstante, que las relaciones de categorías que se mencionan son meramente enunciativas y no suponen la obligación por parte de la empresa de tenerlas provistas todas ellas, si la necesidad y volumen no lo requieren.

La clasificación en una correcta categoría profesional de cada trabajador se llevará a cabo en razón de las funciones que realice.

Dentro de un mismo grupo, la empresa podrá establecer la movilidad funcional, de conformidad con lo preceptuado en el número 1 del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 22 del mismo texto legal.

En todo caso, la clasificación del personal en base a su categoría laboral reconocida en contrato o comunicación interna de la empresa, prevalecerá sobre cualquier denominación que por exigencia de imagen o mercado del sector se utilice.

Los trabajadores que estimen no encontrarse correctamente clasificados en la categoría laboral que ostenten, podrán reclamar el reconocimiento de la categoría que a su juicio les pudiera corresponder, mediante escrito debidamente fundamentado, dirigido al Departamento de Personal.

Una vez recibida la reclamación, el Departamento de Personal elevará a la Dirección General la reclamación planteada, quien resolverá sobre la misma de forma razonada, y en plazo no superior a treinta días se la remitirá al trabajador reclamante.

El trabajador reclamante podrá comunicar al Delegado de Personal la interposición de la reclamación, acompañando una copia de la misma. Asimismo, el Departamento de Personal facilitará al Delegado de Personal copia de la resolución enviada al trabajador para su conocimiento.

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, las partes expresamente fijan los siguientes grupos profesionales, y dentro de éstos las siguientes categorías:

Grupo I. Técnicos: Es el personal que, poseyendo un título del grado correspondiente, ha sido contratado en virtud del mismo, realizando en la empresa las funciones que demanda y las que la titularidad y experiencia de técnico les faculte de manera normal y regular.

I.1 Técnico de grado superior: Es el trabajador que, poseyendo un título superior, contratado por la empresa en virtud de relación laboral, concertada en razón de la demanda empresarial y del título poseído por la persona, ejerce su cometido de manera normal y regular y no puede ser enclavado en cualquier categoría laboral de las existentes.

I.2 Técnico de grado medio: Es el trabajador que, poseyendo un título de grado medio, contratado por la empresa en virtud de relación laboral, concertada en razón de la demanda empresarial y del título poseído por la persona, ejerce su cometido de manera normal y regular y no puede ser enclavado en cualquier categoría laboral de las existentes.

Grupo II. Personal de redacción: Es el personal que presta sus servicios en las diferentes redacciones de las publicaciones de la empresa.

II.1 Subdirector: Es el trabajador que asiste al Director en sus funciones y le sustituye provisionalmente en su ausencia. El Director podrá delegarle funciones con responsabilidad propia. Cuando concurran en una publicación varios Subdirectores, el Director decidirá entre ellos quien le sustituye.

Esta categoría será de libre designación por parte de la empresa.

II.2 Director de Arte: Es el trabajador que bajo la supervisión de la Dirección de la publicación se responsabiliza de la coordinación de los trabajos de maquetación y de su arte final; siendo responsable de dar forma a los elementos gráficos, literarios, ilustraciones, diseño gráfico y calidad fotográfica. Podrá sustituir provisionalmente al Director por delegación expresa de éste, en caso de ausencia.

Esta categoría será de libre designación por parte de la empresa.

II.3 Redactor Jefe: Es el trabajador que bajo la supervisión y órdenes de la Dirección de la publicación se responsabiliza de la programación, producción, puesta en página y control de los contenidos de la publicación y de su calidad final.

II.4 Jefe: Es el trabajador que bajo la supervisión y órdenes de sus superiores se responsabiliza de una o varias secciones integradas en una

redacción, en la que programa, produce, coordina, controla y supervisa el trabajo de su competencia, pudiendo tener a sus órdenes personal de redacción.

Sus tareas las realiza de acuerdo a las siguientes denominaciones:

Jefe de Sección.
Jefe de Maquetación.
Jefe de Cierre.
Jefe de Moda.
Jefe Corrector de Estilo.
Jefe Documentalista.

II.5.

II.5.1 Redactor: Es el trabajador que bajo la supervisión y órdenes de sus superiores realiza funciones de tipo fundamentalmente intelectual de modo literario o gráfico. Se responsabiliza del trabajo de investigación, elaboración y redacción de los contenidos de la publicación, así como de su edición final. También efectúa el trabajo de redactor de mesa, editando textos ajenos.

II.5.2 Maquetador: Es el trabajador que bajo la supervisión y órdenes de sus superiores se responsabiliza de la realización de los trabajos relativos a la confección gráfica y corrección de las páginas de la publicación, el seguimiento de éstas hasta su etapa final, así como de la búsqueda de las fuentes gráficas y de su ajuste y montaje final.

II.5.3 Cierre: Es el trabajador que bajo la supervisión y órdenes de sus superiores realiza los trabajos de coordinación y entrega de material de los contenidos de la publicación, en el tiempo previsto, a los diferentes talleres gráficos, así como de las relaciones de los procesos de cierre entre éstos y la redacción.

II.5.4 Estilista: Es el trabajador que bajo la supervisión y órdenes de sus superiores tiene a su cargo la búsqueda y elección de los elementos y material de moda para la producción fotográfica, siendo responsable de su calidad final. Selecciona, combina y distribuye los elementos precisos para la realización del material gráfico, llevando a cabo su seguimiento y realización.

II.5.5 Productor Moda: Es el trabajador que bajo la supervisión y órdenes de sus superiores, se encarga de pedir y controlar el material para realizar las producciones de moda, y de las relaciones con las personas que intervienen en la realización de las mismas.

II.5.6 Corrector de Estilo: Es el trabajador que bajo la supervisión y órdenes de sus superiores se encarga de corregir, revisar y adaptar los textos sobre originales, sobre galeradas y sobre pruebas de color, de todo o parte del material redaccional de la publicación.

II.5.7 Documentalista: Es el trabajador que bajo la supervisión y órdenes de sus superiores se responsabiliza de los encargos y compra de material literario y gráfico solicitado por la publicación, llevando a cabo la búsqueda de los proveedores y colaboradores más convenientes, así como de la negociación de los precios.

También ejecuta los métodos de archivo propuestos y realiza los trabajos de registro, catalogación, clasificación, embuchado del número y crédito del material de archivo.

Asimismo, gestiona los encargos literarios y gráficos, la búsqueda de los documentos necesarios, encargándose de la devolución o archivo una vez utilizado.

II.6 Ayudante: Es el trabajador adscrito a una redacción que, bajo la supervisión y órdenes de sus superiores, ayuda a la buena marcha de una redacción, realizando las funciones que a tal fin se le asignen, sin asumir las obligaciones y responsabilidades del grupo profesional II.5.

Sus tareas las realiza de acuerdo a las siguientes denominaciones:

Ayudante Redacción.
Ayudante Maquetación-Laboratorio.
Ayudante Cierre.
Ayudante Estilista-Moda.
Ayudante Corrector de Estilo.
Ayudante Documentalista.

II.7 Auxiliar: Es el trabajador adscrito a una redacción que, bajo la supervisión y órdenes de sus superiores, realiza tareas auxiliares, con vistas a una progresiva formación profesional.

El trabajador que permanezca tres años en esta categoría ascenderá automáticamente a Ayudante.

Sus tareas las realiza de acuerdo a las siguientes denominaciones:

Auxiliar Redacción.
Auxiliar Maquetación-Laboratorio.
Auxiliar Estilista-Moda.
Auxiliar Corrector de Estilo.
Auxiliar Documentalista.

Grupo III. Personal de Administración: Es el personal que presta sus servicios en los diferentes departamentos administrativos y comerciales; así como todos aquellos trabajadores asignados a una Redacción que realizan exclusivamente funciones de carácter administrativo.

III.1 Subdirector: Es el trabajador que asiste al Director en sus funciones y le sustituye provisionalmente en su ausencia. El Director podrá delegarle funciones con responsabilidad propia. Cuando concurran en un departamento varios Subdirectores, el Director decidirá entre ellos quien le sustituye.

Esta categoría será de libre designación por parte de la empresa.

III.2 Jefe Grupo: Es el trabajador que bajo la supervisión y órdenes de la Dirección del departamento se responsabiliza de coordinar, controlar y supervisar el trabajo de los Jefes de Sección.

Además de realizar lo anteriormente descrito, podrá efectuar las funciones y trabajos de Jefe de Sección.

III.3 Jefe Sección: Es el trabajador que bajo la supervisión y órdenes de sus superiores se responsabiliza de una o varias secciones integradas en un departamento, en la que planifica, produce, coordina, controla y supervisa el trabajo de su competencia, pudiendo tener personal a sus órdenes.

Sus tareas las realiza de acuerdo a las siguientes denominaciones:

Jefe de Sección.
Analista.
Jefe Telefonista.
Jefe Distribución.
Jefe Suscripciones.
Jefe Secretaria/Dirección/Planta/Departamento.
Jefe de Ventas.

III.4 Jefe de Área: Es el trabajador que bajo la supervisión y órdenes de sus superiores se responsabiliza de los servicios que tengan una relevancia e importancia propia de una de las áreas en que se divide una sección del departamento; en la que produce, coordina, controla, ordena y realiza el trabajo de su competencia, pudiendo tener personal a sus órdenes.

Sus tareas las realiza de acuerdo a las siguientes denominaciones:

Jefe de Área.
Analista-Programador.
Jefe Área Telefonista.
Jefe Área Logístico-Almacén.
Jefe Área Difusor.
Jefe Área Inspector Comercial.
Jefe Área Suscripciones.
Jefe Área Secretaria/Dirección/Planta/Departamento
Jefe Área Ventas.
Jefe Área Producción.

III.5 Oficial: Es el trabajador que bajo la supervisión y órdenes de sus superiores, con iniciativa y responsabilidad, realiza las tareas de su especialidad que le han sido asignadas, dentro de las Secciones integradas en un departamento.

Sus tareas las realiza de acuerdo a las siguientes denominaciones:

Oficial.
Programador.
Operador de Consola.
Telefonista.
Logístico-Almacén.
Difusor.
Inspector Comercial.
Secretaria/Dirección/Planta/Departamento.
Promotor.
Coordinador.
Assistant.
Coordinador de Producción.

III.6 Auxiliar: Es el trabajador que bajo la supervisión y órdenes de sus superiores realiza tareas auxiliares tales como: Control y realización de correspondencia, confección de facturas, archivo, mecanografía, introducción-grabación de datos en el ordenador, almacén, etc.

El trabajador que permanezca tres años en esta categoría ascenderá automáticamente a Oficial.

Sus tareas las realiza de acuerdo a las siguientes denominaciones:

Auxiliar.
Auxiliar Informática.

Auxiliar Telefonista.
Auxiliar Logístico-Almacén.
Auxiliar Difusor.
Auxiliar Inspector Comercial.
Auxiliar Secretaria/Dirección/Planta/Departamento.
Auxiliar Promotor.
Auxiliar Coordinador.
Auxiliar Producción.

Grupo IV. Personal de servicios auxiliares: Es el personal que presta sus servicios en las secciones de Servicios Generales y Limpieza.

IV.1 Ordenanza: Es el trabajador que bajo la supervisión y órdenes de sus superiores, con o sin vehículo propio, realiza encargos, reparto de correspondencia, estafeta de correos, paquetería y, en general, todos aquellos trabajos sencillos que se le encomienden.

Asimismo, realizará los servicios de chófer en los vehículos de empresa, como aquellos de alquiler que se precisen, siempre que se esté en posesión del carné de conducir con categoría suficiente para ello.

IV.2 Botones: Es el trabajador que bajo la supervisión y órdenes de sus superiores realiza funciones auxiliares a las de Ordenanza.

Una vez cumplidos los dieciocho años de edad ascenderá automáticamente a la categoría de Ordenanza.

IV.3 Limpieza: Es el trabajador que bajo la supervisión y órdenes de sus superiores realiza las tareas de aseo y limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

Artículo 10. *Período de prueba.*

El período de prueba de los trabajadores afectados por este Convenio, será establecido y regulado en el Convenio Colectivo del Sector de Prensa no Diaria.

Artículo 11. *Trabajos de inferior categoría profesional.*

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional. Deberá darse cuenta al Delegado de Personal. En ningún caso estas tareas podrán durar más de quince días.

Artículo 12. *Trabajos de superior categoría.*

1. Ningún trabajador podrá ser destinado a realizar trabajos de superior categoría a la que tenga reconocida por un período superior a seis meses en un año, u ocho durante dos años, salvo en el caso de sustitución por incapacidad temporal por enfermedad, accidente, permiso sin sueldo y excedencia por maternidad con reserva de puesto de trabajo, que podrá tener una duración igual a la del periodo de la baja.

2. La realización de trabajos de superior categoría no dará derecho al trabajador a consolidar el puesto de trabajo y categoría laboral, salvo que supere el tiempo señalado en el número anterior, en cuyo caso se entenderá consolidado.

3. El trabajador que desempeñe trabajos de superior categoría tendrá derecho a percibir el salario previsto para dicha categoría, durante el tiempo que dure tal situación.

4. La empresa comunicará al Delegado de Personal la designación de trabajadores para desempeñar funciones de categoría superior, expresando los motivos y el o los trabajadores designados.

Artículo 13. *Formación profesional.*

1. Cualquier trabajador con más de dos años de permanencia en su sección o departamento y mismo puesto de trabajo que desee complementar sus conocimientos y formación con vistas a solicitar un cambio de puesto de trabajo o ascenso, podrá emplear un tercio de su jornada laboral ordinaria, durante un período de seis meses, en conocer y practicar las actividades de otra sección o departamento.

2. Los Botones tendrán derecho a permanecer seis meses, con carácter de formación, en cualquiera de los departamentos existentes en la empresa, siempre que las necesidades orgánicas del trabajo lo permitan, y dedicando la mitad de su jornada de trabajo a esta formación.

3. Las solicitudes de formación a que se refieren los números precedentes se realizarán por el interesado mediante escrito dirigido al Departamento de Personal, que las atenderá por riguroso orden de presentación, previo informe del Delegado de Personal y teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y los conocimientos del solicitante en relación con el puesto que solicita.

Durante la formación se continuará percibiendo el salario correspondiente a la categoría profesional que ostentara el trabajador solicitante.

El Departamento de Personal presentará al Delegado de Personal un informe mensual sobre la situación de los trabajadores que han solicitado un puesto de formación (trabajadores en lista de espera y en período de formación, incluyendo los puestos solicitados cubiertos).

El Departamento de Personal notificará en el plazo de un mes al Delegado de Personal y a los interesados la resolución de las solicitudes presentadas.

Artículo 14. *Fomento contratación indefinida.*

La empresa podrá proceder a la transformación por tiempo indefinido de contratos de duración determinada.

El régimen jurídico de tales contrataciones y los derechos y obligaciones que de ellas se deriven se regirán por lo dispuesto en la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, y demás concordantes.

Artículo 15. *Contratos de duración determinada.*

A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores vigente, así como lo preceptuado en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los siguientes:

Iniciación de actividades en los Departamentos de Gestión y Redacciones (creación y consolidación de revistas y nuevos negocios).

Edición de números especiales o extras, campañas específicas de suscripciones, ferias, exposiciones, promociones de productos o servicios propios y/o de terceros, modificación y renovación de los procesos de gestión y tratamiento de la información.

La duración (para estos contratos) y a título orientativo se establece por un periodo máximo de dos años.

Artículo 16. *Provisión de vacantes.*

Cuando la empresa necesite cubrir un puesto de trabajo ya existente o de nueva creación lo comunicará al personal y Comité de Empresa, con una antelación de siete días, especificando las características del puesto de trabajo, categoría, conocimientos y requisitos exigidos.

En caso de igualdad entre un trabajador de la empresa y otro ajeno a la empresa, tendrá preferencia el primero para ocupar dicho puesto de trabajo.

Las solicitudes se dirigirán por escrito al Departamento de Personal.

CAPÍTULO III

Jornada, horarios, licencias y vacaciones

Artículo 17. *Jornada.*

Se establece una jornada laboral durante el año 2000 de mil quinientas cincuenta y una horas dieciséis minutos, durante el año 2001 de mil quinientas cincuenta y seis horas y durante el año 2002 de mil quinientas sesenta horas cuarenta y seis minutos, respectivamente, de trabajo efectivo cuya distribución semanal será de treinta y cinco horas treinta minutos, en período de invierno, y treinta y tres horas treinta minutos en período de verano.

Se entiende como período de invierno el comprendido entre el 16 de septiembre y el 15 de junio, y como período de verano entre el 16 de junio y el 15 de septiembre.

Artículo 18. *Horario.*

1. Invierno: El horario de invierno será de nueve a diecisiete treinta horas en jornada partida, de lunes a jueves, salvo una hora para el almuerzo, que no se computará como trabajo efectivo, y que el trabajador deberá disfrutar entre las trece y las quince horas.

El viernes será de nueve a catorce treinta horas, de forma continuada, teniendo media hora de descanso, computable como de trabajo efectivo, y que deberá disfrutar el trabajador entre las diez y las trece horas.

2. Verano: El horario será de lunes a jueves de ocho a quince horas, de forma continuada, con media hora de descanso, del que quince minutos serán computables como trabajo efectivo, y que se disfrutarán entre las diez y las trece horas.

Los viernes será de ocho a catorce treinta horas, con media hora de descanso computable como de trabajo efectivo, y que se disfrutará entre las diez y las trece horas.

3. Flexibilidad horaria: El trabajador podrá retrasar su horario de entrada hasta un máximo de media hora, siempre que sea recuperada en la misma jornada de trabajo, hasta completar la efectiva establecida.

En el caso de que por circunstancias excepcionales del trabajo de algún departamento o redacción deba suprimirse la flexibilidad horaria, el Director deberá comunicar por escrito a los trabajadores afectados por dicha supresión los motivos de la misma y el tiempo de su duración. El Departamento de Personal comunicará al Delegado de Personal el nombre de los trabajadores y los motivos de dicha situación.

Artículo 19. *Vacaciones.*

Los trabajadores sujetos al ámbito del presente Convenio, con una antigüedad igual o superior a un año, tendrán veinticinco días laborables de vacaciones anuales. En el supuesto de antigüedad inferior, corresponderá la parte proporcional que resulte.

El período de vacaciones se devengará del 1 de julio al 30 de junio.

El personal presentará individualmente al Director, y hasta el 30 de abril de cada año, su propuesta de vacaciones correspondientes al período 1 de julio-30 de junio próximo.

En el supuesto de que un trabajador no hubiera podido disfrutar de su total período de vacaciones dentro del período de su devengo, por causas no imputables al mismo, podrá hacerlo hasta el 31 de octubre siguiente, por los días que le restaren.

Artículo 20. *Horas extras.*

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas bien económicamente, bien en tiempo de descanso, según acuerdo individual entre Empresa y trabajador, en la cuantía que, para uno u otro supuesto, establece la legislación laboral, esto es, en lo preceptuado en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores o norma que sustituya en el futuro a dicho precepto.

Artículo 21. *Permisos y licencias.*

Uno. Los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio podrán disfrutar de permisos retribuidos, por los conceptos y duración que a continuación se establecen:

1. Los días 24 y 31 de diciembre. En el supuesto de que estos días fuesen sábado o domingo, se pasará su disfrute al día laborable inmediatamente anterior.
2. Dieciséis días naturales en caso de matrimonio del trabajador.
3. Seis días laborables en caso de fallecimiento de padres, hijos o cónyuge.
4. Seis días naturales en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, y no incluidos en el número anterior.
5. Cinco días laborables en caso de nacimiento de hijos.
6. Tres días laborables en caso de traslado de domicilio habitual.

En todos los anteriores supuestos, el trabajador deberá justificar documentalmente la causa que motiva el permiso, así como advertir a la empresa de su ausencia con tiempo suficiente, si ello fuera posible.

7. Tres días laborables al año, por asuntos propios, que no necesitarán justificación y que deberán ser disfrutados dentro de cada año natural, no siendo acumulables ni abonables, en el supuesto de su no disfrute.

El trabajador deberá comunicar con suficiente antelación la fecha de disfrute de este permiso. Estos días podrán ser distribuidos a opción del interesado, sin que puedan acumularse a vacaciones.

Dos. El permiso por lactancia establecido en el artículo 37. 4 del Estatuto de los Trabajadores se entenderá referido hasta los doce meses de edad del hijo.

Artículo 22. *Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo (maternidad/adopción).*

1. La empresa y los trabajadores afectados por el presente Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo por maternidad u adopción, y en especial las contempladas en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, en su artículo 5, en el que modifica el artículo 48, apartado 4, del vigente Estatuto de los Trabajadores.

2. Durante el tiempo que dure la suspensión, el trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario, incluidas las pagas extras, por lo que será a cargo de la empresa la diferencia entre aquél y lo que perciba como prestación de la Seguridad Social, siempre que aquél tenga un año de antigüedad en la empresa, al momento de iniciar la suspensión.

Artículo 23. *Complemento económico en caso de incapacidad temporal.*

En el supuesto de que un trabajador tuviera suspendido su contrato por encontrarse en situación de baja por incapacidad temporal, tendrá derecho a percibir, en concepto de complemento económico, y durante los doce primeros meses de baja, la diferencia que existiere entre la prestación de la Seguridad Social y el salario que debiera percibir, incluidas las pagas extraordinarias, de estar en alta durante los doce primeros meses, percibiendo a partir de dicha fecha exclusivamente la prestación de la seguridad social.

Artículo 24. *Permiso sin sueldo.*

La empresa y los trabajadores afectados por el presente Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre permisos sin sueldo, y en especial las de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, en sus artículos 2, 3 y 4, en los cuales se modifican los artículos 37, 45 y 46 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. *Excedencia voluntaria.*

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

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

El trabajador que quiera hacer uso de este artículo deberá comunicarlo a la empresa con dos meses de antelación.

Artículo 26. *Resolución de contrato.*

El trabajador que resuelva voluntariamente su contrato de trabajo deberá comunicarlo por escrito al Departamento de Personal y a su Director, con el plazo de preaviso de treinta días naturales si se tratara de Técnicos titulados y de veinte días naturales para el resto del personal.

El incumplimiento de los citados plazos de preaviso supondrá para el trabajador la pérdida del salario correspondiente a los días que haya sobrepasado dichos plazos, siéndole descontado de la liquidación correspondiente.

Artículo 27. *Jubilación.*

Con la finalidad de promover una adecuada política de empleo a fin de mitigar en lo posible la situación de desempleo existente a nivel general, se acuerda la jubilación obligatoria para todos los trabajadores que cumplan los sesenta y cinco años de edad, cesando en la prestación de sus servicios a la citada edad, quedando extinguido el contrato de trabajo por causa de jubilación.

Quedan excluidos de esta obligación los trabajadores que no tuvieran acreditadas cotizaciones suficientes para acceder a la pensión de jubilación, hasta tanto no les alcance este derecho.

En el supuesto de que la edad para acceder a la jubilación, que actualmente se halla fijada en los sesenta y cinco años según la Ley General de la Seguridad Social, fuese aumentada la edad de jubilación forzosa prevista en este artículo, se entenderá referida a la nueva edad en que se pueda acceder a la pensión de jubilación.

CAPÍTULO IV

Retribuciones económicas

Artículo 28. *Principios generales.*

1. Todas las percepciones incluidas en el sistema de retribución establecido por el presente Convenio se consideran brutas, y de las mismas deberán deducirse los conceptos legales vigentes en cada momento.

2. El pago del salario se efectuará por meses vencidos, antes del día 5 del mes siguiente. Las pagas extraordinarias se abonarán en la fecha que se especifica para cada una de ellas.

Artículo 29. *Tabla salarial.*

El salario de los trabajadores incluidos en el presente Convenio está integrado en el salario base y el plus Convenio como se especifica en la tabla salarial que queda incorporada al presente Convenio en el anexo I, así como los complementos específicos salariales y extrasalariales que se establecen a continuación.

El salario base y plus Convenio se entiende referido para cada categoría a jornada laboral completa.

Cada año de vigencia del Convenio, y con efectos de 1 de enero, cada trabajador percibirá la totalidad de su retribución salarial igual a la que percibía al 31 de diciembre anterior, por todos los conceptos que se devengaron en esa fecha (salario base, plus Convenio y, en los casos que corresponda, plus de antigüedad y retribución complementaria) y un incremento a cuenta, resultado de aplicar sobre los conceptos anteriormente mencionados el porcentaje de IPC general definitivo del año anterior, consolidándose la subida en cada uno de los conceptos salariales en la nomina del mes de octubre siguiente.

Artículo 30. *Plus de antigüedad.*

Desde el día 1 de enero del año 2000 el anterior sistema de antigüedad se sustituye por una cantidad única anual de 150.000 pesetas (901,52 euros) para cada trabajador, con derecho al plus de antigüedad, y que percibirá en el mes de septiembre de cada año, en concepto de compensación de antigüedad, quedando el plus de antigüedad y dicha compensación fijos, incrementándose únicamente en el mismo porcentaje que los aumentos salariales de los siguientes años.

Ni dicha compensación ni la cantidad que cada trabajador perciba, por el concepto de antigüedad, podrán ser absorbidas ni compensadas en ningún otro concepto.

Los trabajadores incorporados con posterioridad al 1 de enero de 1996 no tienen derecho al plus de antigüedad ni a la compensación de antigüedad.

Artículo 31. *Pagas extraordinarias.*

1. Los trabajadores incluidos en el presente Convenio percibirán en concepto de paga extraordinaria el importe que resulte de su salario base, plus Convenio, plus de antigüedad y, en su caso, la retribución complementaria en los meses de junio y diciembre, respectivamente. Dichas pagas extraordinarias se devengarán anualmente, liquidándose la parte proporcional que corresponda en caso de no haber devengado su totalidad.

2. Paga extraordinaria de marzo: Durante el mes de marzo de cada año los trabajadores percibirán en concepto de paga extraordinaria de marzo el importe percibido durante el año anterior de salario base, plus Convenio, plus de antigüedad, y retribución complementaria, en su caso, más las pagas extras de junio y Navidad, y todo ello dividido entre 12.

Los pagos referidos al presente artículo serán abonados en los primeros veinte días del mes de su vencimiento.

Artículo 32. *Gastos de manutención y kilometraje.*

Los trabajadores que en el desempeño de sus funciones deban realizar desplazamientos fuera del municipio percibirán el importe de los gastos de manutención ocasionados, siempre que estén debidamente justificados, y con los siguientes límites máximos:

1. Gastos de manutención por día de viaje:

España y Andorra: 4.309 pesetas (25,90 euros) por día.

Europa: 6.156 pesetas (37 euros) por día.

Resto del mundo: 7.182 pesetas (43,16 euros) por día.

Capitales (Londres, París, Roma, Milán, Nueva York): 7.695 pesetas (46,25 euros) por día.

Además se reintegrarán los gastos que se produzcan durante un viaje de negocios, de acuerdo a la normativa interna de viajes vigente.

Para el desplazamiento en vehículo propio se abonará en concepto de kilometraje la cantidad de 37 pesetas (0,22 euros) por kilómetro.

Las percepciones por gastos de manutención y estancias ocasionales en un viaje y gastos de kilometraje están sujetas a la legislación fiscal vigente.

Artículo 33. *Paga por matrimonio.*

El trabajador incluido en el ámbito del presente Convenio, con una antigüedad igual o superior a un año y que contraiga matrimonio dentro de los años 2000, 2001 y 2002, percibirá una gratificación por un importe de 35.000 pesetas (210,35 euros) acumulables en el caso de que ambos fueran trabajadores de la empresa.

Artículo 34. *Paga por nacimiento de hijo.*

El trabajador incluido en el ámbito del presente Convenio, con una antigüedad igual o superior a un año, percibirá una gratificación en los años 2000, 2001 y 2002 por un importe de 80.000 pesetas (480,81 euros), por cada nacimiento o adopción de hijo menor de seis años. Dicha gratificación no es acumulable cuando los padres fueran trabajadores de la empresa.

Artículo 35. *Paga por antigüedad.*

El trabajador que alcance una antigüedad en la empresa de diez años percibirá en concepto de gratificación, por una sola vez y por un importe máximo de 265.000 pesetas (1.592,68 euros) la cantidad que resulte de su salario base, plus Convenio, antigüedad y retribución complementaria, abonándose ésta al mes siguiente del cumplimiento de los diez años de antigüedad en la empresa.

El derecho a percibir paga correspondiente a diez años de antigüedad se extinguirá a partir del 1 de julio del año 2008.

CAPÍTULO V

Derechos sindicales

Artículo 36. *Derechos sindicales.*

La empresa cumplirá las disposiciones contenidas en materia de derechos sindicales en el Convenio Colectivo del Sector de Prensa no Diaria.

CAPÍTULO VI

Salud laboral

Artículo 37. *Salud laboral y peligrosidad.*

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán los derechos y obligaciones establecidos en el Convenio Colectivo del Sector de Prensa no Diaria en materia de salud laboral y peligrosidad.

CAPÍTULO VII

Ayudas sociales

Artículo 38. *Asignación asistencial.*

Los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio percibirán en concepto de asignación asistencial, durante la jornada de invierno, por cada día de trabajo, excluidos los viernes, vales de comida nominativos, por importe de 1.175 pesetas (7,06 euros) cada uno de ellos.

El trabajador podrá optar, previa comunicación a la empresa, que deberá tener su entrada dentro de los quince primeros días de enero de cada año, entre vales de comida o la inclusión en nomina del importe de la asignación asistencial.

Los trabajadores que se encontraran en plantilla con anterioridad al 15 de septiembre de 1998, cuyo salario bruto a la vigencia del presente Convenio sea inferior a 197.800 pesetas (1.188,80 euros) mensuales por todos los conceptos, exceptuando comidas, y siempre que opten expresamente por la inclusión en nomina del importe de la asignación asistencial, percibirán un plus mensual, a los solos efectos de completar la diferencia entre el precio de la subvención comidas percibido actualmente (1.259 pesetas-7,57 euros) y el importe que corresponda con el sistema de vales

comidas (a la firma de este Convenio el importe es de 1.175 pesetas-7,06 euros).

Este plus mensual se mantendrá en tanto en cuanto el sueldo bruto mensual no supere las 197.800 pesetas (1.188,80 euros).

El plus mensual se calculará considerando un promedio de 148 comidas/año.

El trabajador no percibirá asignación asistencial, por cualquiera de las dos modalidades, en las ausencias al trabajo o invitaciones que pueda recibir.

Artículo 39. *Ayuda guardería y escolar.*

Los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio, con una antigüedad igual o superior a un año, que tengan hijos en edad comprendida entre cero y dieciséis años realizando estudios percibirán como ayuda el importe de 24.000 pesetas (144.24 euros) en el curso lectivo de los años 2000, 2001 y 2002 por hijo, previa justificación de la matriculación correspondiente. Dicho importe se incluirá en la nómina del mes de octubre.

Artículo 40. *Ayuda de estudios.*

La empresa crea un fondo de 400.000 pesetas (2.404,05 euros) anuales, para el período 1 de julio a 30 de junio, en los años 2000, 2001 y 2002, con el único objetivo de contribuir a la ayuda a trabajadores, con una antigüedad igual o superior a un año, que estén llevando a cabo estudios que redunden en una mejor capacitación profesional del trabajador.

En esta ayuda no estarán incluidos los estudios que la propia empresa promueva.

Tendrán prioridad para percibir la ayuda los estudios de idiomas y aquellos que estén más directamente relacionados con la actividad de la empresa.

La ayuda por estudios comprenderá el 100 por 100 del coste de los estudios a realizar. En el supuesto de que el fondo destinado no se gastara en el mismo ejercicio, el remanente acrecerá al fondo del ejercicio siguiente. En el caso de que las peticiones fueran por importe superior al fondo, éste se repartirá de forma proporcional al capital solicitado y total disponible.

El trabajador interesado deberá formular su petición por escrito, dirigido al Departamento de Personal, y adjuntando como justificación la documentación correspondiente al curso para el que solicita la ayuda.

En el caso de que el Departamento de Personal entienda que debe denegar la solicitud, deberá comunicarlo por escrito al Delegado de Personal, haciendo constar las causas que motivan dicha denegación.

En el supuesto de que el trabajador deje de asistir al curso para el que se le ha concedido la ayuda antes de su finalización, sin causa justificada, deberá devolver la ayuda concedida, a cuyo efecto se le descontará de la nómina.

El importe del fondo se devengará de julio a junio de cada año, liquidándose en la nómina del mes de junio.

Artículo 41. *Indemnización fallecimiento e invalidez.*

Para los años 2000, 2001 y 2002, la empresa en caso de fallecimiento por cualquier causa, o invalidez permanente absoluta de un trabajador, abonará a sus derechohabientes o al trabajador la cantidad de 2.000.000 pesetas (12.020,24 euros).

La empresa contratará con una compañía de seguros una póliza que cubra este riesgo.

Artículo 42. *Anticipos y préstamos.*

1. El trabajador tiene derecho a solicitar un anticipo igual al importe líquido de su nómina mensual (excluidas las gratificaciones, indemnizaciones, cualquier concepto extrasalarial o suplidos), siempre que se soliciten una vez al mes y antes del día 20, que debe reintegrar dentro del mismo mes en que lo solicite.

Dicha solicitud deberá ser remitida por escrito al Departamento de Personal, quien la autorizará dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su recepción.

2. Se establece por la empresa un fondo de préstamos al personal por importe de 2.350.000 pesetas (14.123,78 euros) durante los años 2000, 2001 y 2002, que en ningún caso podrá ser utilizado con fines especulativos.

La constitución de dicho fondo responde exclusivamente al concepto de «Ayuda por necesidades diversas», conforme se indica más adelante, cuya aplicación se sujetará a las siguientes normas:

a) La cuantía máxima del préstamo será igual al resultado de multiplicar por cinco el salario líquido mensual del trabajador solicitante, en el momento de formular su petición. Ésta no podrá ser superior a 1.000.000 de pesetas (6.010,12 euros), salvo en lo dispuesto en el párrafo siguiente.

Para el supuesto de ayudas con destino a gastos de enfermedad o asistencia sanitaria, no se tendrá en cuenta el límite máximo señalado anteriormente.

La determinación del salario líquido mensual se obtendrá conforme se expresa en el apartado 1 precedente.

b) El solicitante deberá cumplimentar su petición por escrito dirigida al Departamento de Personal, conforme el modelo que a tal efecto se facilitará.

c) El Departamento de Personal deberá contestar aprobando la solicitud dentro de los siete días siguientes a la fecha de recepción, salvo que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

Que el fondo de préstamos carezca de liquidez para atender la solicitud.

Que deban atenderse otras peticiones formuladas conforme a las preferencias que se establecen más adelante.

Que el solicitante no tuviera una antigüedad superior a un año en el momento de formular su solicitud, salvo que la petición fuera igual o inferior a dos mensualidades líquidas.

Que no hubieran transcurrido más de seis meses desde la cancelación de cualquier préstamo que ya hubiese recibido el solicitante.

3. El Departamento de Personal deberá comunicar al Delegado de Personal, con carácter mensual, dentro de los veinte primeros días, el saldo del fondo existente al 30 del mes inmediato anterior.

4. El Departamento de Personal solicitará la justificación documental necesaria para acreditar la aplicación del préstamo concedido, que deberá coincidir con la expresada por el solicitante al formular su petición. Dicha justificación se realizará en el mismo mes de la concesión del préstamo.

No justificado convenientemente el destino del préstamo, se entenderá anulado el mismo y, en consecuencia, el trabajador deberá reintegrarlo en el plazo máximo de siete días, descontándosele de sus haberes en caso contrario.

5. Se considerarán preferentes, por el orden que se expresa, las solicitudes que se formulen para atender las siguientes necesidades:

a) Ayuda para atender gastos de enfermedad o asistencia sanitaria del cónyuge, padres o hijos.

b) Ayuda por siniestro en el domicilio habitual (robo, incendio, inundación, explosión, etc.).

c) Ayuda por la adquisición de vivienda o su reforma.

d) Ayuda para la adquisición de un automóvil.

e) Para otras necesidades.

6. El préstamo se devolverá en los siguientes plazos máximos:

Importe plazo	Período de devolución
Hasta una mensualidad líquida	Hasta cuatro meses.
Hasta dos mensualidades líquidas	Hasta ocho meses.
Hasta tres mensualidades líquidas	Hasta doce meses.
Hasta cuatro mensualidades líquidas	Hasta dieciocho meses.
Hasta cinco mensualidades líquidas	Hasta venticuatro meses.

La amortización se deducirá de los correspondientes haberes mensuales, no pudiendo aplicarse exclusivamente con cargo a pagas extraordinarias.

7. Los intereses se calcularán al tipo de interés legal vigente en cada momento, liquidándose los intereses devengados cada año natural, y se deducirán de la nómina del mes de diciembre, excepto en el momento de finalización del préstamo que se liquidará en la nómina del mes siguiente de su cancelación.

8. Finalizada la relación laboral con la empresa de un trabajador que tuviera un préstamo pendiente total o parcialmente de amortizar, se entenderá vencido y líquido al momento del cese de la relación laboral, procediéndose a su devolución con cargo a la liquidación que por cualquier concepto le pueda corresponder y hasta donde alcanzara, debiendo el trabajador, en su caso, reintegrar la diferencia hasta el total pago del mismo, en la misma fecha.

CAPÍTULO VII

Faltas y sanciones

Artículo 43. *Faltas y sus clases.*

En materia de faltas y sanciones se estará a lo regulado en el Convenio del Sector de Prensa no Diaria.

Artículo 44. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria representativa de las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo, que tiene como competencia conocer de las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación de lo pactado en el presente Convenio Colectivo, estará integrada por tres miembros representantes de la empresa y por tres miembros del Delegado de Personal, pudiendo además asistir a las reuniones de esta Comisión Paritaria los asesores jurídicos que ambas representaciones designen.

Disposición final.

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales de aplicación.

ANEXO I

Tabla salarial I año 2000

(Desde 1 de enero a 30 de septiembre)

Categorías	Salario base		Plus Convenio		Total	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Grupo I:						
I.1	260.620	1.566,36	105.350	633,17	365.970	2.199,52
I.2	141.040	847,67	26.740	160,71	167.780	1.008,38
Grupo II:						
II.1	312.750	1.879,67	173.670	1.043,78	486.420	2.923,44
II.2	312.750	1.879,67	173.670	1.043,78	486.420	2.923,44
II.3	260.620	1.566,36	105.350	633,17	365.970	2.199,52
II.4	226.080	1.358,77	40.770	245,03	266.850	1.603,80
II.5	193.610	1.163,62	35.100	210,96	228.710	1.374,57
II.6	141.040	847,67	26.740	160,71	167.780	1.008,38
II.7	121.780	731,91	15.460	92,92	137.240	824,83
Grupo III:						
III.1	312.750	1.879,67	173.670	1.043,78	486.420	2.923,44
III.2	260.620	1.566,36	105.350	633,17	365.970	2.199,52
III.3	226.080	1.358,77	40.770	245,03	266.850	1.603,80
III.4	193.610	1.163,62	35.100	210,96	228.710	1.374,57
III.5	141.040	847,67	26.740	160,71	167.780	1.008,38
III.6	121.780	731,91	15.460	92,92	137.240	824,83
Grupo IV:						
IV.1	101.470	609,85	12.910	77,59	114.380	687,44
IV.2	75.220	452,08	10.190	61,24	85.410	513,32
IV.3	93.150	559,84	13.590	81,68	106.740	641,52

Tabla salarial II año 2000

(Desde 1 de octubre a 31 de diciembre)

Categorías	Salario base		Plus Convenio		Total	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Grupo I:						
I.1	268.180	1.611,79	108.410	651,56	376.590	2.263,35
I.2	145.130	872,25	27.520	165,40	172.650	1.037,65
Grupo II:						
II.1	321.820	1.934,18	178.710	1.074,07	500.530	3.008,25
II.2	321.820	1.934,18	178.710	1.074,07	500.530	3.008,25
II.3	268.180	1.611,79	108.410	651,56	376.590	2.263,35
II.4	232.640	1.398,19	41.950	252,12	274.590	1.650,32
II.5	199.220	1.197,34	36.120	217,09	235.340	1.414,42
II.6	145.130	872,25	27.520	165,40	172.650	1.037,65
II.7	125.310	753,13	15.910	95,62	141.220	848,75
Grupo III:						
III.1	321.820	1.934,18	178.710	1.074,07	500.530	3.008,25
III.2	268.180	1.611,79	108.410	651,56	376.590	2.263,35

Categorías	Salario base		Plus Convenio		Total	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
III.3	232.640	1.398,19	41.950	252,12	274.590	1.650,32
III.4	199.220	1.197,34	36.120	217,09	235.340	1.414,42
III.5	145.130	872,25	27.520	165,4	172.650	1.037,65
III.6	125.310	753,13	15.910	95,62	141.220	848,75
Grupo IV:						
IV.1	104.410	627,52	13.280	79,81	117.690	707,33
IV.2	77.400	465,18	10.490	63,05	87.890	528,23
IV.3	95.850	576,07	13.980	84,02	109.830	660,09

10822 *RESOLUCIÓN de 26 de mayo de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «CWT Viajes de Empresa, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «CWT Viajes de Empresa, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9012242), que fue suscrito con fecha 14 de abril de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, 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, 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, 26 de mayo de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «CWT VIAJES DE EMPRESA, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y SU PERSONAL

CAPÍTULO I

Ámbito aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación obligatoria en todos los centros de trabajo que la empresa «CWT Viajes de Empresa, Sociedad Anónima», tiene establecidos en la actualidad, o que pueda abrir en el futuro, en todo el territorio del Estado español.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afecta obligatoriamente a todos los trabajadores/as que presten servicio en la empresa «CWT Viajes de Empresa, Sociedad Anónima», señalada en el artículo 1 de este Convenio, con exclusión del personal a que se refiere el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

Duración, vigencia y denuncia

Artículo 3. *Duración y vigencia.*

La duración del Convenio será de un año, entrando en vigor una vez se lleve a cabo su registro por la autoridad laboral competente. No obstante, los efectos económicos se aplicarán, salvo en los casos en que expresamente se señale otra fecha, a partir del 1 de enero y hasta el 31 de diciembre de 1999.

Artículo 4. *Denuncia.*

La denuncia del presente Convenio Colectivo de la empresa deberá llevarse a cabo con un mes de antelación al término de su vigencia. Denunciado el Convenio Colectivo de la empresa y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor su contenido normativo. Una vez efectuada la denuncia del Convenio Colectivo de la empresa se seguirán los trámites previstos de acuerdo con el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

Absorción y compensación, vinculación a la totalidad

Artículo 5. *Absorción y compensación.*

Como norma general, las mejoras salariales introducidas en el presente Convenio Colectivo de la empresa no serán absorbibles ni compensables. Por excepción se pacta que la empresa podrá llevar a cabo dicha absorción, que afectará exclusivamente al complemento personal, a los trabajadores/as cuyos emolumentos superen la cifra de 3.825.000 pesetas brutas globales en 1998.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo de la empresa constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

CAPÍTULO IV

Grupos profesionales

Artículo 7. *Principios generales.*

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo, se estructurarán en los grupos profesionales que a continuación se especifican, para cuya configuración se parte de los criterios de responsabilidad y polivalencia de funciones.

Se entiende por responsabilidad la capacidad de asunción por el trabajador de cometidos que entrañan, sucesivamente según los grupos respectivos y la función realizada, mayor relevancia en orden a la buena marcha de la empresa.

Se entiende por polivalencia de funciones, la posibilidad que se estima existente en cada trabajador adscrito a un grupo de responsabilidad determinado, de asumir los distintos cometidos funcionales propios de cada uno de ellos, siempre que no sean entre sí manifiestamente incompatibles o impliquen un tratamiento discriminatorio por parte de la empresa. En caso que el cambio funcional lo exija, se procederá a la adaptación a la nueva actividad por medio de la formación adecuada, que tendrá que ser ofrecida por la empresa.

Igualmente, se hace constar que las tareas en las que se concreta la definición de los grupos sólo tienen un carácter enunciativo, recogiendo los rasgos más característicos, con la posibilidad de realizar los trabajos que sean encomendados dentro de las funciones de cada grupo profesional. Ello conlleva la ejecución de las tareas básicas, además de las de carácter auxiliar o complementarias inherentes a cada puesto.