

La empresa se compromete a ingresar el montante total de lo solicitado en la C/C número 8476-036, a nombre de la «Federación Provincial de Transporte de UGT-Sevilla», en la Caja de Ahorros de San Fernando de Sevilla, oficina plaza de la Encarnación.

ANEXO IV

Ambas partes acuerdan mantener todos sus esfuerzos, como hasta ahora se ha hecho, para evitar cualquier reducción de plantilla.

Ambas partes acuerdan mantener todos sus esfuerzos para conseguir la no discriminación del servicio, acordando para ello lo que establece el anexo VIII.

Se establece también que los señores Conductores de Granada que en su día fueron trasladados a Sevilla, percibirán por cada pernocta que realicen en la última de estas ciudades, la cantidad de 1.336 pesetas.

ANEXO V

En los casos que existan puestos de trabajo que deban ser cubiertos por nuevo personal, tendrán preferencia —en igualdad de circunstancias— los hijos de los empleados de la empresa.

ANEXO VI

Empresa y empleados acuerdan una revisión médica anual de toda la plantilla.

ANEXO VII

Cuando un empleado sea llamado en sábado o festivo a prestar sus servicios, se le abonará un mínimo de cuatro horas.

ANEXO VIII

Se establece una Comisión de cuatro personas (dos por los trabajadores y dos por la empresa) que mensualmente se reunirá para ver el cumplimiento de los derechos sindicales, en relación con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación complementaria; la no discriminación en los servicios que señala el anexo IV y la fijación de posibles nuevas localidades situadas por debajo de los 20 kilómetros que señala el artículo 11.

ANEXO IX

Se establece el horario de siete a quince horas los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, dadas las especiales características de estos días. Los servicios se planificarán a tenor de dicho horario.

Si por necesidades imperiosas de algún cliente hubiese que hacer algún transporte después de las quince horas, se abonará como horas extraordinarias.

El personal de taller los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero tendrá una jornada de siete a quince treinta horas, abonándosele una hora extra.

ANEXO X

La empresa entregará al personal 3 camisas, 2 pantalones y una guerrera por año, como ropa de trabajo. Entregará también el calzado de seguridad que sea necesario.

ANEXO XI

Para el personal de camiones cisterna se establece un plus de 333 pesetas por descarga cuando ésta se realice en distancias inferiores a 20 kilómetros de la fábrica de «Valenciana de Cementos, Sociedad Anónima», de Alcalá de Guadaíra.

ANEXO XII

Se establecen en veinte horas mensuales, las horas sindicales de cada miembro del Comité de Empresa, acumulables entre todos ellos, abonándose a 500 pesetas/hora, como compensación por pérdidas.

ANEXO XIII

La pernocta y cena que realicen los mecánicos en sus desplazamientos en los casos de averías de vehículos serán:

Andalucía: 4.364 pesetas por pernocta y cena.

Extremadura: 5.276 pesetas.

Otras regiones: 6.425 pesetas.

En el caso de otras regiones cuando los gastos superen esta cantidad, se abonará la diferencia que se justifique debidamente.

Sólo se pagarán los kilómetros recorridos en las zonas de Andalucía y Extremadura.

ANEXO XIV

En cuanto sea conocido el IPC nacional de 1995 obtenido por el INE, se regularizará la diferencia que pudiera haber con el 4 por 100 de incremento tomado para este año.

En 1996 se incrementarán, al igual que se ha hecho en 1995, todos los conceptos salariales en un 3,5 por 100, regularizándose la diferencia que pudiera haber con el IPC real del año 1996.

ANEXO XV

El personal de oficina, pasa a incorporarse al presente Convenio Colectivo manteniendo a título personal, las condiciones sociales y económicas que hasta ahora venían disfrutando.

ANEXO XVI

La empresa abonará los gastos de tramitación de la renovación del carné de conducir a los Conductores.

20388 *RESOLUCION de 8 de agosto de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VII Convenio Colectivo de «Ediciones Zeta, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de «Ediciones Zeta, Sociedad Anónima» (código de Convenio n.º 9001632), que fue suscrito con fecha 28 de junio de 1995, de una parte por miembros del Comité de Empresa en representación del colectivo laboral afectado y de otra por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 8 de agosto de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

VII CONVENIO COLECTIVO DE «EDICIONES ZETA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I

Artículo 1. *Ambito 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. *Ambito 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. *Ambito 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 1995 hasta el 31 de diciembre de 1997.

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 de 1997, 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. Esta 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, o de puesto de trabajo 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 la 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», firmará 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 de fomento al empleo por un mínimo de un año y un máximo de dos, incluidas renovaciones. 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» se efectuará de acuerdo con lo previsto en la Ley, siendo dos años el 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 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 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 Laboral Transitoria (ILT) 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 1/1982, 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 acreditadas, 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 aquel 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 este área queda establecido de ocho a quince horas.

Artículo 17. *Horario de trabajo de redacción.*

Se establece un horario base para el trabajo en esta área, 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 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.

Los días 1 de enero, 1 de abril, 1 de julio y 1 de octubre se llevará a cabo la liquidación de los días de permiso por compensación de festivos. Los días pendientes se disfrutarán dentro del mes siguiente.

Artículo 20. *Permisos.*

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

- Veinte días naturales por matrimonio.
- Cinco días naturales en caso de nacimiento de hijo.
- 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.
- Durante media jornada laboral cuando el padre o la madre acrediten necesidad de asistencia médica para sus hijos.
- Durante dos días en el caso de traslado de domicilio.
- 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 ocho semanas por adopción de hijos de nueve meses y de seis semanas por adopción de hijos con edad comprendida entre nueve meses y cinco años.

k) 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.

l) 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 periodo 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.

CAPITULO 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:

- Personal de Redacción.
- Personal de Administración.
- 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 informativo encomendado por la empresa.

b) Personal de Administración: Es el personal que, poseyendo los conocimientos precisos, realiza habitualmente funciones de oficina y des-

pacho para el control administrativo de la empresa o gestiones de publicidad o producción.

c) Servicios auxiliares: Es el personal que realiza las funciones encomendadas 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:

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 y 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 laboratorista y el/la ayudante de Documentación y Archivo.

a) Laboratorista.—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 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 entregan 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 secretaria 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.

b) Personal de Administración:

1. Jefe de sección o departamento.—Es el trabajador o trabajadora que asume la responsabilidad de una sección o departamento de administración de la empresa, en la que supervisa y coordina el trabajo de una o más personas de la plantilla de administración.

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. Puede o no tener personal a sus órdenes.

3. Oficial de primera.—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 administrativas.

Tendrán esta consideración los secretarios, secretarías y aquellos trabajadores o trabajadoras que realicen algunas de las siguientes funciones: cajeros de cobro y pago, planteamiento y realización de facturas, cálculos, estadísticas, redacción de asentamientos contables, formulación de asientos de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia. También tendrán esta consideración quienes presten servicios cuyos méritos e importancia en el tipo administrativo tenga categoría análoga a las funciones señaladas anteriormente.

4. Oficial de segunda.—Es el 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 sencilla y demás trabajos similares. Todo aquel que lleve más de cinco años desempeñando su trabajo dentro de esta categoría pasará automáticamente a oficial de primera.

5. Auxiliar administrativo.—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. 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.

CAPITULO 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: Este plus corresponde a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa de 1977. Tendrán derecho a percibir este concepto salarial los trabajadores que sean titulados en grado superior. Su proporción será de 8.528 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. 7.822 pesetas al mes por tener dentro del horario una hora nocturna.
2. 15.644 pesetas al mes por tener dentro del horario dos horas nocturnas.
3. 23.466 pesetas al mes por tener dentro del horario tres horas nocturnas.
4. 31.288 pesetas al mes por tener dentro del horario cuatro horas nocturnas.
5. 57.349 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 se podrá ver, en cualquier 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 en todas las pagas.

j) Ninguno de los plus antes definidos podrán ser absorbidos o compensados por la empresa. Asimismo, todos los plus 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 beneficios, así como en los casos de liquidación, finiquito e ILT.

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 las pagas a los veinte, treinta y cuarenta años de servicio que establece el artículo 28 de la Ordenanza Laboral de Prensa.

Artículo 31. *Horas extraordinarias.*

El personal de Redacción se regirá por lo que determina el artículo 17 de la Ordenanza Laboral de Prensa. Aunque la actual Ordenanza sea derogada, este artículo no se verá modificado.

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 1995 hasta el 31 de diciembre de 1997.

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

Año 1995.—Se establece una subida salarial para este año igual al IPC real. A partir del 1 de enero se entrega a cuenta un 3,5 por 100 sobre el salario bruto de cada trabajador. Si el IPC real del año fuera superior a un 3,5 por 100, se aplicará la siguiente cláusula de revisión: porcentaje de revisión = IPC real 1995 - 3,5 por 100.

Año 1996.—Se establece una subida salarial para este año igual al IPC real. A partir del 1 de enero se entrega a cuenta el IPC previsto. Si el IPC real del año fuera superior al previsto, se aplicará la siguiente cláusula de revisión: porcentaje de revisión = IPC real 1996 - IPC previsto.

Año 1997.—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 el IPC previsto. Si el IPC real del año fuera superior al previsto, se aplicará la siguiente cláusula de revisión: porcentaje de revisión = IPC real 1997 - IPC previsto + 1 por 100.

Artículo 33. *Complemento por incapacidad laboral transitoria.*

Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Laboral Transitoria 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 2.739 pesetas mensuales por hijo, con una edad comprendida entre uno y dieciséis años. Los importes serán abonados semestralmente los días 30 de junio y 31 de diciembre, en la cuantía de 16.437 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, audífonos, etc.). En caso de que el material 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 10.250 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 principales comidas.

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 (A) 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 (B). Los parámetros de estas categorías se realizan de acuerdo con los divulgados por Hertz para 1993.

Si, con carácter excepcional o de urgencia, el trabajador tuviera que utilizar vehículo propio, la empresa pagará a razón de 34 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.

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 gastos procesales, la empresa correrá con los mismos igualmente.

Este artículo quedará anulado en caso de que el trabajador afectado no compareciese 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 contratados 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.

De acuerdo con el artículo 11 apartado (E) de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 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.

CAPITULO 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, tendrá encomendado y que estará formado por el mobiliario, archivadores, máquinas, teléfono, etc. Así como de las llaves del local y tabloneros de anuncios. Existirán tabloneros 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 aquellas 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 sindical.
- 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:

- 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.
- 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.
- 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:

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

Tablas salariales a enero de 1995

| Categoría | Salario base — Pesetas | Títul. — Pesetas | Libre disposición — Pesetas | Transp. — Pesetas | Plus Convenio — Pesetas | Salario bruto — Pesetas |
|------------------------|------------------------------|------------------------|--------------------------------------|-------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Redacción: | | | | | | |
| Redactor Jefe | 154.942 | 8.528 | 16.557 | 5.500 | 205.866 | 391.393 |
| Jefe de Sección | 144.352 | 8.528 | 16.557 | 5.500 | 159.346 | 334.283 |
| Redactor | 135.863 | 8.528 | 16.557 | 5.500 | 163.347 | 329.795 |
| Redactor s/t | 135.863 | — | 16.557 | 5.500 | 162.922 | 320.842 |
| Ayudante primera | 113.808 | — | — | 5.500 | 160.089 | 279.397 |
| Ayudante Pref. | 103.977 | — | — | 5.500 | 160.690 | 270.167 |
| Ayudante Redac. ... | 94.811 | — | — | 5.500 | 142.889 | 243.200 |
| Secretaria Redac. ... | 103.960 | — | — | 5.500 | 88.207 | 197.667 |
| Administración: | | | | | | |
| Jefe de Dep. | 135.863 | — | — | 5.500 | 159.301 | 300.664 |
| Jefe de Negoc. | 113.808 | — | — | 5.500 | 160.089 | 279.397 |
| Oficial primera | 103.957 | — | — | 5.500 | 88.207 | 197.664 |
| Oficial segunda | 94.816 | — | — | 5.500 | 90.759 | 191.075 |
| Auxiliar adm. | 83.901 | — | — | 5.500 | 54.422 | 143.823 |

| Categoría | Salario base — Pesetas | Titul. — Pesetas | Libre disposición — Pesetas | Transp. — Pesetas | Plus Convenio — Pesetas | Salario bruto — Pesetas |
|------------------------------|------------------------------|------------------------|--------------------------------------|-------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Publicidad: | | | | | | |
| Jefe de Dep. | 135.863 | — | — | 5.500 | 148.930 | 290.293 |
| Promotor | 103.957 | — | — | 5.500 | 154.663 | 264.120 |
| Servicios auxiliares: | | | | | | |
| Conserje | 82.426 | — | — | 5.500 | 36.268 | 124.194 |

20389 RESOLUCION de 10 de agosto de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de empresas «Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable».

Visto el texto del Convenio Colectivo de empresas «Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable» (código de Convenio número 9.901.355), que fue suscrito con fecha 20 de julio de 1995, de una parte, por Tecniberia Federación Española de Asociaciones de Empresas de Ingeniería, Consultoría y Servicios Tecnológicos, Asociación Nacional de Empresas de Investigación de Mercados y Oficina Pública (ANEIMO), y Asociación Patronal de Empresas de Servicios Informáticos (ANESI), en representación de las empresas del sector, y de otra, por la Federación de Servicios de UGT y la Federación de Banca, Ahorro y Oficinas de CC. OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 10 de agosto de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

IX CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE EMPRESAS CONSULTORAS DE PLANIFICACION, ORGANIZACION DE EMPRESAS Y CONTABLE

Preámbulo

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo, integradas por (Tecniberia), Federación Española de Asociaciones de Empresas de Ingeniería, Consultoría y Servicios Tecnológicos, la Asociación Patronal de Empresas de Servicios de Informática (ANESI) y la Asociación Nacional de Empresas de Investigación de Mercados y de la Opinión Pública (ANEIMO), en representación empresarial, y la Federación de Servicios (FES) de la UGT, y la Federación de Banca, Ahorro y Oficinas de CC. OO., en representación laboral, todas ellas como organizaciones más representativas en el subsector de empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable, así como en los de empresas de servicios de informática y de estudios de mercado y de la opinión pública, acuerdan:

Artículo 1. *Ambito funcional.*

1. El presente Convenio será de obligada observancia en todas las empresas —sociedades legalmente constituidas— consultoras de planificación, organización de empresas y contable, cuyas actividades de servicios de consultoría en selección y formación de recursos humanos, técnicos de organización y dirección de empresas, auditoría, y cualesquiera otras de orden similar, vinieran rigiéndose por la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, aprobada por Orden de 31 de octubre de 1972, a la que sustituye íntegramente en dicho ámbito.

2. También están incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, y obligadas por él, las empresas de servicios de informática, así como las de investigación de mercados y de la opinión pública que vinieran rigiéndose por la antes citada Ordenanza Laboral, a la que también sustituye en esos ámbitos.

Artículo 2. *Ambito territorial.*

Este Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 3. *Ambito personal.*

1. El presente Convenio afecta a todos los trabajadores adscritos a las empresas indicadas en el artículo 1.

2. En todo caso queda excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1, a), del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ambito temporal.*

1. La duración del presente Convenio Colectivo será de dos años, iniciando su vigencia en materia salarial, así como respecto del plus de Convenio, una vez registrado y publicado, el 1 de enero de 1994 y el 1 de enero de 1995, para los mismos conceptos indicados anteriormente, para los trabajadores en activo en la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y para los que se incorporen a las empresas con posterioridad a la misma.

2. Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1995, prorrogándose anualmente por tácita aceptación, y en sus propios términos, en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia en los términos del artículo 5.

Artículo 5. *Denuncia y revisión.*

1. Por cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá pedirse, mediante denuncia notificada fehacientemente por escrito a la otra parte, la revisión del mismo, con un mes mínimo de antelación al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado y/o de cualquiera de sus prórrogas. Dado lo avanzado de la fecha de la firma de este Convenio en la presente edición, las partes consideran cumplido dentro de plazo el trámite previsto en este apartado.

2. En el caso de solicitarse la revisión del Convenio, la parte que formule su denuncia, y para que ésta se considere válida a los efectos señalados en el apartado anterior, deberá remitir a la otra parte, en el plazo máximo de los dos meses siguientes al de la denuncia, propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. Caso de incumplirse este requisito, se tendrá por no hecha la denuncia. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Artículo 7. *Compensación. Absorción.*

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios Colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquéllos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

Artículo 8. *Respeto de las mejoras adquiridas.*

1. Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

2. Asimismo, se mantendrán como derechos adquiridos a título colectivo las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este