

adecuado a sus aptitudes personales y profesionales, implantando, a su vez, nuevos criterios de modernización y complementación de la estructura salarial del personal.

Para la consecución de este objetivo, basado en el principio de participación en los resultados de la empresa y en el crecimiento del grupo, con carácter excepcional, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo (años 2000 y 2001) se establece una retribución variable, no consolidable, cuyo importe será establecido por la empresa con carácter anual. El período de devengo será de enero a diciembre y se abonará, en caso de corresponder efectivamente, en un solo pago durante el mes de febrero o marzo.

El régimen de la retribución variable será el siguiente:

A) El importe de la retribución variable será establecido anualmente por «Recoletos Compañía Editorial, Sociedad Anónima», con carácter previo al inicio de cada ejercicio económico según los objetivos presupuestados sobre los siguientes conceptos:

- «Cash flow» del grupo.
- Resultados económicos de la división.
- Nuevos proyectos.

Objetivos profesionales de carácter personal e individual establecidos previamente por el Director de la publicación deportiva.

B) El importe de retribución variable a percibir para los ejercicios 2000 y 2001 se aplicará de acuerdo con la siguiente escala aplicable sobre el salario bruto anual individual vigente a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo:

Porcentaje cumplimiento de objetivo	Porcentaje retribución variable
< 90	0
Mínimo 90	25
Máximo > o = 110	150

Será requisito indispensable para generar derecho al abono de la retribución variable que los objetivos establecidos previamente en cada uno de los presupuestos anuales sean alcanzados en su grado mínimo. No existirá retribución variable si el beneficio neto consolidado de «Recoletos Compañía Editorial, Sociedad Anónima», fuera inferior al 60 por 100 del presupuestado.

C) **Ámbito de aplicación.**—Durante el año 2000, la retribución variable se aplicará a un 20 por 100 de los empleados de la Redacción del diario deportivo «Marca».

Durante el año 2001, la retribución variable se aplicará a otro 20 por 100 más de empleados de la Redacción del diario deportivo «Marca».

D) Atendiendo a la complejidad de la función periodística, corresponderá al Director de la publicación la designación de las personas beneficiarias de dicha retribución variable y el establecimiento de los objetivos individuales de las mismas.

E) En cualquier caso, la retribución variable será independiente de la evolución de los salarios brutos anuales.

F) Habida cuenta de la naturaleza de este concepto retributivo, las disposiciones legales futuras que puedan ser dictadas por cualquier autoridad legislativa, organismo o jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Administración regional o del Gobierno, o cualquier acuerdo, individual o colectivo, o Convenio Colectivo, que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos o que supongan la creación de alguno nuevo, siempre que estén determinados económicamente, podrán compensar y absorber la retribución variable.

G) Las cantidades que por este concepto se reciban anualmente no tendrán carácter consolidable ni darán derecho a que en los años sucesivos se reciba cantidad alguna por este concepto. En caso de que por cualquier circunstancia ajena a la voluntad de la «Recoletos Compañía Editorial, Sociedad Anónima», se produjese una variación sustancial sobre los presupuestos la empresa podrá modificar los mismos o introducir los índices o coeficientes correctores que considere oportunos.

CAPÍTULO XI

Disposiciones finales

Disposición final primera. *Derecho supletorio.*

Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente Convenio se estará a lo que sobre las mismas establezca el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general que pudieran resultar aplicables.

Tabla salarial desde el 1 de enero de 2000

Propuesta económica para 2000: Incremento de los salarios ordinarios brutos percibidos en diciembre de 1999 en un 2,90 por 100.

Con la excepción de la categoría profesional de Ayudante de Redacción de tercer año, que no tiene revisión salarial, al ser una categoría de nueva creación con aplicación, vigencia y operatividad en el año 2000.

Categoría	Salario base — Pesetas	Plus dedicación — Pesetas	Plus título — Pesetas	Plus nocturnidad — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Total devengos — Pesetas
Redactor	135.583	105.127	9.635	18.613	6.295	275.253
Ayudante Redacción tercer año	101.641	47.002	9.635	14.164	6.295	178.737
Ayudante Redacción segundo año	104.589	35.153	9.635	12.517	6.295	168.189
Ayudante Redacción .	106.053	22.249	9.635	10.605	6.295	154.837
Ayudante Prácticas ...	101.039	17.679	9.635	9.280	6.295	143.928
Auxiliar Redacción ...	71.965	7.695	9.635	4.591	6.295	100.181
Ayudante de Verano ..	(*)	—	—	—	—	—
Secretaria Redacción .	105.575	—	—	—	6.295	111.870

(*) El salario de la categoría de Ayudante de verano será, como mínimo, igual al salario mínimo interprofesional fijado anualmente por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
(*) El salario de la categoría de Ayudante de verano será, como mínimo, igual al salario mínimo interprofesional fijado anualmente por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

El cuadro antes referenciado tiene la condición de mínimos por categoría. En el supuesto que cualquier empleado de la Redacción tuviera una retribución superior en salario mensual o anual a su mínimo correspondiente y dicha cantidad fuera igual o superior a las señaladas a categorías superiores, las partes acuerdan que nunca supondría cambio de categoría ni adquisición de derechos de ninguna clase.

10559 *RESOLUCIÓN de 23 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 «Ediciones Tiempo, Sociedad Anónima» 1998-1999.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Ediciones Tiempo, Sociedad Anónima» 1998-1999 (código de Convenio número 9009862), que fue suscrito con fecha 22 de mayo de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación 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, 23 de mayo de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «EDICIONES TIEMPO, SOCIEDAD ANÓNIMA» 1998-1999

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos en el presente Convenio todos los trabajadores/as fijos y eventuales que presten sus servicios por cuenta de «Ediciones

Tiempo, Sociedad Anónima» en sus centros de trabajo, cualquiera que sea la categoría profesional que ostenten.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

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

Artículo 4. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor desde el día de su firma, surtiendo efectos los acuerdos contenidos en él desde el 1 de enero de 1998 hasta el 31 de diciembre de 1999.

Artículo 5. *Prórroga.*

Al finalizar el período de vigencia del presente Convenio, de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las dos partes, con al menos un mes de antelación, se entenderá prorrogado por anualidades de acuerdo con lo establecido en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. *Rescisión.*

La denuncia del Convenio deberá realizarse por escrito en el plazo que se determina en el artículo 5 y de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Si las deliberaciones del futuro Convenio se prolongaran más allá del 31 de diciembre de 1999, se entenderá prorrogado este Convenio provisionalmente hasta el final de la negociación.

Artículo 7. *Seguimiento.*

De acuerdo con el artículo 85.d) 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/as y la empresa sobre la interpretación del presente Convenio.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 8. *Contratación*

Corresponde a la Dirección de «Ediciones Tiempo, Sociedad Anónima» la contratación de personal, sin perjuicio de que se cumplan las disposiciones legales sobre empleo.

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 la misma categoría, no pudiendo ser sustituido por ninguna causa por trabajadores/as con contrato temporal.

No obstante a lo anterior, para la cobertura de las plazas vacantes, como regla general, se dará preferencia a los trabajadores/as con contrato temporal y los colaboradores/as fijos/as que lleven más tiempo prestando sus servicios en la empresa, siempre que cumplan las condiciones profesionales necesarias para los puestos a cubrir. En cualquier caso, se informará previamente al Comité cualquier alta en la empresa.

1. Vacantes y nuevos puestos de trabajo.—Siempre que se produzca una vacante hasta jefe/a de sección o similar, o sea necesario cubrir nuevos puestos de trabajo, se comunicará a todo el personal de la empresa y al Comité de Empresa con una antelación mínima de quince días. La vacante será anunciada mediante 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 del Tribunal calificador, programa y fechas de las pruebas.
- Criterio de selección: El Tribunal calificador decidirá en virtud del puesto a cubrir las pruebas a realizar, las cuales serán de carácter práctico en caso de trabajos manuales y mediante entrevista personal en caso de trabajos intelectuales.

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

a) Tendrá siempre preferencia, tanto al efecto de las pruebas de ingreso como para cubrir vacante, los empleados/as de la empresa sea cual fuere su categoría laboral.

b) A la misma puntuación tendrá preferencia el trabajador/a de más antigüedad en la empresa.

c) En caso de no existir peticiones por parte de los empleados/as o no reunir los requisitos exigidos para la vacante o nueva plaza, a juicio del Tribunal clasificador, la empresa podrá cubrir la misma con personal ajeno, mediante contratación libre.

d) La presentación de solicitudes llevará implícita la aceptación de todas las condiciones, tanto de contratación como salariales, que se ofrecen 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 estos efectos 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.

3. Tribunal calificador.—El Tribunal calificador de las pruebas a realizar 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/as que ocupe categoría igual o similar a la del puesto a cubrir.

Un representante del Comité de Empresa.

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

Artículo 9. *Contratos en prácticas, por obra y sustituciones.*

La empresa podrá recurrir a la contratación de trabajadores/as en prácticas entre licenciados/as y diplomados/as con carácter formativo. Previamente informará al Comité de Empresa de las plazas a cubrir y de sus características, estableciendo de común acuerdo las condiciones objetivas de la selección de candidatos.

El contrato de trabajo en prácticas se formalizará de acuerdo a lo establecido por el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, que en su apartado b) prevé una duración para los mismos no inferior a seis meses ni superior a dos años.

Contratos por obra o servicio determinado. Cuando surjan tareas o actividades extraordinarias a la actividad de la redacción y de los distintos departamentos por tiempo determinado, como suplementos u otros, la empresa podrá recurrir a esta modalidad de contratación de trabajadores. Previamente, la empresa informará al Comité de Empresa.

Sustituciones. Las sustituciones de trabajadores en baja por enfermedad, excedencia o licencia sin sueldo conservarán las condiciones salariales establecidas para la categoría.

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

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

De conformidad con la Ley sobre Derechos de Información de los Representantes de los Trabajadores en Materia de Contratación, la empresa facilitará a los representantes legales de los trabajadores/as copia básica de los contratos que debe formalizar por escrito en un plazo no superior a diez días desde la firma 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/as 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 deben celebrarse por escrito.

Artículo 11. *Trabajos de categoría superior.*

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

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

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

Artículo 12. *Rescisión del contrato.*

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

A petición del trabajador/a 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 los 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 notificada mientras no se alteren sustancialmente las condiciones existentes en la actualidad.

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

c) Las reestructuraciones internas de cada área podrán modificar el número de trabajadores/as 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 la plantilla.

Artículo 14. *Adaptación de personal.*

a) Se entiende por trabajador/a con capacidad disminuida a 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/a 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 exiguiera una variación o aumento de los conocimientos profesionales del trabajador/a la empresa procederá a la formación de éste.

Dicha formación 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/as afectados perderán la categoría y retribución alcanzadas.

CAPÍTULO III

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. Tendrá que existir al menos doce horas de intervalo entre la finalización de un jornada y el comienzo de la siguiente.

Todo el personal disfrutará dentro de esta jornada semanal de dos días de descanso consecutivos en sábado y domingo.

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

Artículo 16. *Horas extraordinarias.*

El personal de redacción se regirá por lo que determina el artículo 17 de la Ordenanza Laboral de Prensa, pese a estar derogada, siempre y cuando no contravenga la normativa en vigor. El resto del personal cuando por necesidades del servicio sea necesario realizar horas extraordinarias, éstas se abonarán por un importe igual al 175 por 100 de una hora ordinaria de trabajo.

Previo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a afectado, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por un tiempo de descanso de, al menos, dos horas por cada hora extraordinaria realizada, que se compensarán por jornadas o medias jornadas completas desde el mismo momento de su realización.

Artículo 17. *Jornada continuada de verano.*

De forma general, todo el personal de la empresa disfrutará de jornada continuada de verano en las fechas comprendidas entre el 1 de julio y el 31 de agosto. La empresa y el Comité estudiarán la mejor forma de organizar esta jornada para que se realicen las funciones específicas de las publicaciones.

CAPÍTULO IV

Vacaciones, permisos, licencias y excedencias

Artículo 18. *Vacaciones.*

Los trabajadores/as comprendidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio disfrutarán de un mes de vacaciones al año. Además dispondrán de siete días naturales complementarios. Los trabajadores/as que lleven menos de un año natural en la empresa disfrutarán de las vacaciones que por ambos conceptos les corresponden, en un número de días proporcional al tiempo que lleven en «Ediciones Tiempo, Sociedad Anónima». La determinación de las fechas de las vacaciones de verano se fijará con una antelación mínima de dos meses.

Navidades, Semana Santa y puentes. El Comité de Empresa, la gerencia de Ediciones Tiempo y el Director de la revista fijarán —en una reunión a celebrar durante la segunda quincena del mes de noviembre del año en curso— las libranzas de la plantilla para el año siguiente durante los períodos vacacionales de Semana Santa y Navidad. Dichas libranzas se entienden al margen de los festivos reconocidos por ley. También se determinarán los puentes a disfrutar por la plantilla a la vista del calendario laboral, que serán de, al menos, la mitad de los mismos. Todas estas libranzas se pactan con el compromiso de un correcto funcionamiento de todos los departamentos.

Artículo 19. *Compensación de festivos.*

Los trabajadores/as que excepcionalmente y por necesidades informativas se vean obligados a efectuar trabajos en sábado, domingo o festivo serán compensados con dos días de vacaciones por cada uno de aquéllos trabajado. Estos días de vacaciones podrán ser acumulativos entre sí, pero no con los períodos anteriormente mencionados.

Artículo 20. *Permisos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

- a) Veinte días naturales por matrimonio.
- b) Cinco días naturales en caso de nacimiento de un hijo.
- c) Cinco días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, compañero/a y de hijos y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Salvedad fijada en caso de desplazamiento.
- d) Durante media jornada laboral cuando el padre o la madre acrediten la necesidad de asistencia médica para sus hijos.
- e) Tres días por traslado de domicilio.
- f) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- g) Durante un día por matrimonio de un familiar o afín hasta segundo grado. Salvedad hecha por motivos de desplazamiento.
- h) Dieciséis semanas por maternidad o paternidad.
- i) Dieciséis semanas por adopción de hijos de hasta nueve meses.
- j) Seis semanas por adopción de hijos de edad comprendida entre nueve meses y cinco años.
- k) De hasta diez días para la asistencia a exámenes de materias reconocidas por el MEC, tras la previa solicitud y la posterior presentación de un comprobante de asistencia al mismo. Estos permisos podrán solicitarse a razón de dos días por examen.
- l) Dos días al año para asuntos propios, previa comunicación con cuarenta y ocho horas de antelación.
- m) En caso de urgencia justificada por enfermedad de hijos, cónyuge, compañero/a cuya duración sobrepase el permiso establecido en el apar-

tado c), los trabajadores tendrán derecho a permiso recuperable durante el tiempo que se prolongue la referida urgencia.

El uso de estos permisos implica su disfrute durante el período en que se producen los supuestos aquí contemplados, sin que puedan aplazarse, cambiarse, etcétera, para otros efectos y fechas distintas a la que genera el derecho.

Artículo 21. *Excedencias.*

Los trabajadores/as de «Ediciones Tiempo, 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 estudios), siempre que éstos estén relacionados con la actividad que desarrolla «Ediciones Tiempo, 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 un mes. El disfrute de este permiso debe realizarse de una vez. La finalización de la excedencia por estudios implicará la reincorporación automática del trabajador/a a su puesto de trabajo. Este permiso se podrá disfrutar siempre y cuando no afecte al buen funcionamiento de la empresa y sea obtenida la autorización del Director de la publicación o Gerente, según proceda.

Todos los trabajadores/as con una antigüedad mínima de un año tendrán derecho a un período de entre uno y tres meses de permiso sin sueldo por motivos personales y previa autorización del Director o Gerente. La finalización del mismo implicará la reincorporación automática del trabajador/a a su puesto de trabajo.

El trabajador/a que disfrute de cualquiera de estas dos modalidades no podrá volver a acogerse a las mismas hasta un año después de su última incorporación a la empresa.

CAPÍTULO V

Clasificación profesional. Definición por tareas y funciones por categorías

Artículo 22. *Definición de función.*

Se entiende por función la tarea propia de todo trabajador destinada a la elaboración de «Ediciones Tiempo, Sociedad Anónima» en cualquiera de sus secciones. Por tanto, no podrá 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 a igual trabajo, igual salario.

Artículo 23. *Clasificación por áreas de actividad.*

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

- a) Personal de Redacción.
- b) Personal de Administración.
- c) Personal de Sistemas.
- d) Servicios Auxiliares.

Artículo 24. *Definición de tareas por actividad.*

a) Personal de Redacción: Es el personal que, a las órdenes del Director de la 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 despacho para el control administrativo de la empresa o gestiones de publicidad o producción.

c) Personal de Sistemas: Es el personal que, poseyendo los conocimientos precisos, realiza habitualmente las funciones de preimpresión y tratamiento electrónico de la imagen.

d) Servicios Auxiliares: Es el personal que realiza las funciones encomendadas a facilitar el trabajo del resto de los trabajadores, como asimismo la vigilancia y la inspección.

Artículo 25. *Clasificación por funciones y categoría.*

a) Personal de Redacción:

1. Redactor 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. Redactor Jefe de Sección.—Es el periodista, titulado o no, que asume, supervisa y coordina el trabajo de una o más personas de la plantilla de la Redacción con responsabilidad ante el Redactor Jefe.

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

4. Ayudante de Redacción.—Comprende esta categoría a los Ayudantes de Redactores de diseño, documentación y archivo que entregan los materiales gráficos y literarios seleccionados y clasificados por los Redactores.

5. Secretaria/o de Redacción.—Comprende esta categoría al personal que asume funciones de apoyo a la Redacción, bajo la dependencia del Director de la publicación, como 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. Por último, será la persona que esté al cargo de la tramitación de la correspondencia interna y externa de la Redacción.

b) Personal de Administración:

1. Jefe de Departamento.—Es el trabajador/a que asume la responsabilidad de un departamento de Administración de la empresa, en la que supervisa y coordina el trabajo de una o más personas de la plantilla de la Administración.

2. Jefe de Sección.—Es el trabajador/a que asume la responsabilidad de una sección de administración de la empresa, en la que asume supervisa y coordina el trabajo de una o más personas de la plantilla de Administración.

3. 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.

4. Oficial de primera.—Es aquel empleado/a 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 las Secretarías y aquellos trabajadores/as que realicen alguna de las siguientes funciones: Cajeros de cobro y pago, planteamiento y realización de facturas, cálculo, estadísticas, redacción de asientos contables, formulación de asientos de libros de cuentas de libros corrientes, redacción de correspondencia. También tendrán esta consideración quienes presten servicios cuyos méritos e importancia en el tipo administrativo tengan categoría análoga a las funciones señaladas anteriormente.

5. Oficial segunda.—Es el empleado/a que, con cierta iniciativa y subordinación a los Jefes de Negociado u Oficiales de primera, efectuará operaciones auxiliares de estadística y contabilidad, así como el 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.

6. Auxiliar administrativo.—Se considera como tal a aquel administrativo/a que realice las funciones asignadas en el primer párrafo de la definición de Oficiales de segunda, teniendo en las mismas una antigüedad inferior a tres años. Transcurrido este tiempo, pasará automáticamente a Oficial de segunda.

7. 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) Personal de Sistemas:

1. Jefe de Sistemas.—Es el trabajador/a que asume la responsabilidad del Departamento de Sistemas y que supervisa y coordina el trabajo de una o más personas de la plantilla de Sistemas.

2. Jefe de Sección.—Es el trabajador/a que coordina y supervisa el trabajo de la Sección de Sistemas con responsabilidad ante el Jefe de Sistemas.

2. Oficial de Sistemas.—Es el trabajador/a encargado del escaneado y tratamiento electrónico de la imagen. Esta categoría estará asimilada en salario a la categoría de Ayudante de Redacción.

3. Oficial de segunda de Sistemas.—Es el trabajador/a que, con cierta iniciativa y subordinación a los Jefes de Sistemas, de Sección de Sistemas u Oficiales de primera, efectuará operaciones auxiliares y demás trabajos similares. Todo aquel que lleve más de cinco años desempeñando su trabajo dentro de esta categoría pasará automáticamente a Oficial de Sistemas. Esta categoría estará asimilada en salario a la categoría de Oficial de segunda de Administración.

4. Auxiliar de Sistemas.—Es el trabajador/ que a las órdenes del Jefe o del Oficial de Sistemas se encarga de la preimpresión y tratamiento electrónico de la imagen.

d) Servicios Auxiliares:

1. Ordenanza.—Es el empleado/a 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 y de otros servicios auxiliares.

CAPÍTULO VI

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 1.º, 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.

Artículo 28. *Definición de conceptos salariales.*

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

b) Plus de titularidad: Tendrán derecho a percibir este concepto salarial los trabajadores que sean titulados en grado superior. Su cuantía será de 10.619 pesetas. Este plus se incrementará en la misma proporción que se acuerden los distintos apartados económicos.

c) Plus de transporte: Este plus forma parte del salario de todo trabajador. Su cuantía es de 7.000 pesetas. Irá aumentando como el resto de los conceptos.

d) Plus empresa: Corresponde a aquellas cantidades que perciben los trabajadores en virtud de pactos personales con la empresa.

e) 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.

f) Plus de libre disposición: Tendrá derecho a este plus todo aquel trabajador que, además del cometido específico que tiene asignado, esté a disposición de la revista para cubrir necesidades informativas de carácter eventual y extraordinario. El Redactor podrá ver modificado su horario por este motivo, sin que dicha modificación suponga un incremento de 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 y se abonará mensualmente y en todas las pagas.

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

Artículo 29. *Mejora económica.*

Durante la vigencia de este Convenio se pacta la revisión económica que se detalla a continuación:

Para el año 1998 y para trabajadores/as en alta a 31 de diciembre de 1997, se establece una revisión salarial igual al IPC real de 1998 más un 1 por 100. A partir del 1 de enero se entrega a cuenta un 2,6 por 100. La diferencia entre el IPC real más 1 punto y el 2,6 por 100 se abonará con carácter retroactivo desde enero de 1998 en la nómina de enero de 1999.

Para 1999, se establece una subida salarial igual al IPC real de 1999 más un 1 por 100. A partir de 1 de enero se entrega a cuenta el IPC previsto por el Gobierno más un 0,5 por 100. La diferencia entre el IPC

real más 1 punto y el porcentaje entregado a cuenta se abonará con carácter retroactivo desde enero de 1999 en la nómina de enero de 2000.

Artículo 30. *Pagas extraordinarias de junio y Navidad.*

A todos los trabajadores/as comprendidos en el ámbito de este Convenio se les abonará una paga extraordinaria por el importe de una mensualidad de salario real en junio y diciembre, proporciona a la permanencia en plantilla durante el primer y segundo semestres del año en curso, no pudiendo sobrepasar el abono de las mismas la fecha del 15 de junio para la primera y del 15 de diciembre para la segunda.

Artículo 31. *Paga de beneficios.*

La llamada paga de beneficios consistirá en el abono de una mensualidad de acuerdo con la retribución del año en curso y proporcional al período de permanencia en alta en plantilla durante el año natural anterior a su percepción. Esta paga se abonará el 15 de marzo.

Artículo 32. *Gratificaciones.*

La empresa abonará a los trabajadores/as una paga extraordinaria de nupcialidad por importe de 30.000 pesetas y otra paga de natalidad por el importe de 40.000 pesetas por cada hijo nacido.

Paga de jubilación. Toda personal que se jubile percibirá por parte de la empresa una llamada «paga de jubilación», que se abonará por una sola vez y consistirá en el total de dos retribuciones de su salario, por todos los conceptos.

Artículo 33. *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. Su abono se efectuará el mes en que se alcance la referida antigüedad.

Artículo 34. *Material fotográfico.*

La empresa proporcionará a los fotógrafos de plantilla el equipo necesario para el desarrollo de su trabajo profesional o, en su defecto, les abonará la cantidad de 17.000 pesetas por desgaste de material.

Por otro lado, en caso de venta de fotografías a otras empresas el fotógrafo percibirá el 50 por 100 de su valor.

Artículo 35. *Desplazamientos.*

Durante los desplazamientos por motivos profesionales, los gastos de transporte, alojamiento y comidas serán por cuenta de la empresa, además de todos aquellos provocados por la actividad profesional.

El trabajador/a podrá optar por la percepción de dietas en lugar del sistema de justificación de gastos. Las dietas serán de 11.500 pesetas diarias para el territorio español para 1998 y de 12.000 para 1999. Esta cantidad cubrirá los gastos de desayuno, comida y cena. De las mismas se excluirán los gastos de alojamiento y desplazamiento. El día de salida y llegada devengará dieta completa. Los gastos de alojamiento serán a cargo de la empresa y corresponderán a hoteles de cuatro estrellas, que 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 al extranjero se regirán por la fórmula de gastos a justificar.

Si, con carácter excepcional o de urgencia, el trabajador tuviera que utilizar vehículo propio, la empresa pagará a razón de 47 pesetas/kilómetro durante 1998 y 49 pesetas/kilómetro durante 1999.

Artículo 36. *Complemento por incapacidad laboral transitoria.*

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

Artículo 37. *Bolsa de estudios.*

La empresa financiará los cursos de formación para el aprendizaje, reciclaje o cualificación en todas aquellas materias útiles a la labor profesional que desempeñe. Para ello, se establece una bolsa anual de 1.200.000

pesetas para 1998 y 1.500.000 pesetas para 1999, que en caso de no utilizarse íntegramente en el año en curso se acumulará a la bolsa del año siguiente durante la vigencia del presente Convenio. Las solicitudes de cursos serán estudiadas y aprobadas en su caso conjuntamente entre la empresa y el Comité. La empresa podrá solicitar que los trabajadores aporten, al final de cada período lectivo, los certificados correspondientes de asistencia continuada y aprovechamiento de los estudios realizados.

Artículo 38. *Ayuda educativa para hijos.*

La empresa abonará al personal afectado por este Convenio, previa solicitud, en concepto de ayuda por hijos la cantidad de 34.000 pesetas anuales por cada uno de ellos desde su nacimiento hasta los dieciséis años, inclusive. Esta ayuda se abonará en un solo pago en la nómina del mes de octubre. La solicitud de esta ayuda será en documento oficial facilitado por la empresa.

Esta ayuda sufrirá en 1999 el mismo incremento económico pactado para el resto de los conceptos económicos del presente Convenio.

CAPÍTULO VII

Garantías

Artículo 39. *Garantía «ad personam».*

Se respetarán aquellas situaciones personales que pudieran resultar más beneficiosas para los trabajadores/as que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose en tal caso, excepcionalmente, con carácter «ad personam».

Artículo 40. *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/as 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 asistencias al trabajo no deseadas (detención, prisión, condena, destierro y similares) se mantendrán haberes y puesto de trabajo.

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

Artículo 41. *Garantías sindicales. Derecho de representación colectiva.*

De conformidad con los artículos 4 y 61 del Estatuto de los Trabajadores, el personal de «Ediciones Tiempo, 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/as, tanto en su conjunto como individualmente, para ser representados/as en sus negociaciones con la empresa.

Artículo 42. *Elección y mandato del Comité de Empresa.*

Para el 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 43. *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/as 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 44. *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.

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 sus miembros.

El Comité será responsable del material que, en calidad de depositario, tendrá encomendado y que estará formado por mobiliario, archivadores, ordenadores, teléfono, etcétera, así como de las llaves del local y tabloneros de anuncios. Existirán tabloneros de anuncios en cada área geográfica de la empresa.

Artículo 45. *Reserva horaria.*

Los miembros del Comité de Empresa, así como los Delegados de personal en cada centro de trabajo, disponen de quince horas mensuales para asuntos sindicales, que serán retribuidas como trabajadas. Estas horas podrán acumularse en uno o varios miembros del Comité.

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

Artículo 46. *Asambleas.*

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

Artículo 47. *Secciones sindicales.*

En virtud de la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, en los artículos 8.1.a), 8.2, 10, 10.3, 53, 87.1 y 88.1 las secciones sindicales se regirán por lo especificado en dichos artículos.

Artículo 48. *Disposición final.*

En todos aquellos supuestos no contemplados en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo del Sector de Prensa no Diaria. Cualquier acuerdo recogido en éste que mejore las condiciones pactadas en el Convenio Colectivo de «Ediciones Tiempo, Sociedad Anónima» será aplicado a éste.

Se establece un anexo a este Convenio en relación al trabajo realizado con videoterminals.

Tablas salariales a enero de 1998

Categoría	Salario base	Plus titularidad	Libre disposición	Plus transporte	Plus empresa	Total
Redacción:						
Redactor Jefe	176.791	10.619	15.000	7.000	178.830	387.240
Redactor Jefe de Sección	162.174	10.619	15.000	7.000	135.943	330.736
Redactor/R. Gráfico	142.395	10.619	15.000	7.000	152.584	327.598
Ayudante Redacción	109.643	—	15.000	7.000	108.977	240.620
Secretaria Redacción	115.661	—	15.000	7.000	57.909	195.570
Administración:						
Jefe de Sección	156.643	—	—	7.000	133.831	297.474
Jefe de Negociado	130.855	—	—	7.000	138.578	276.433
Oficial primera	119.855	—	—	7.000	68.691	195.567

Categoría	Salario base	Plus titularidad	Libre disposición	Plus transporte	Plus empresa	Total
Oficial segunda	109.649	—	—	7.000	72.399	189.048
Auxiliar administrativo	98.818	—	—	7.000	36.479	142.297
Promotor	117.546	—	—	7.000	122.340	246.800
Conserje	100.460	—	—	7.000	15.416	122.876
Sistemas:						
Jefe de Sistemas	156.634	—	15.000	7.000	118.831	297.474
Jefe de Sección	130.855	—	15.000	7.000	123.578	276.433
Oficial de Sistemas	115.660	—	15.000	7.000	53.691	195.567
Oficial segunda Sistemas	109.649	—	15.000	7.000	57.399	189.048
Auxiliar de Sistemas	98.818	—	15.000	7.000	21.479	142.297

Por acuerdo entre las partes queda establecido en el presente Convenio una escala salarial de mínimos brutos. Después de la aplicación de las subidas salariales contempladas en el presente Convenio, ningún trabajador fijo con contrato de carácter indefinido de la empresa «Ediciones Tiempo, Sociedad Anónima» podrá percibir un salario inferior al contemplado como mínimo para su categoría.

Las tablas de salarios brutos queda fijada de la forma anteriormente indicada.

10560 *CORRECCIÓN de erratas de la Resolución de 3 de marzo de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta de 18 de enero de 2000, en la que se contiene los acuerdos de revisión y las tablas salariales del Convenio Colectivo de la empresa «IMS Health, Sociedad Anónima» (antes «IMS Ibérica, Sociedad Anónima»).*

Advertida errata en el acta que contiene los acuerdos de revisión y las tablas salariales del Convenio Colectivo de la empresa «IMS Health,

Sociedad Anónima» (antes «IMS Ibérica, Sociedad Anónima»), que fue registrado y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 3 de marzo de 2000, en el «Boletín Oficial del Estado» número 69, de 21 de marzo de 2000, se procede a efectuar la siguiente rectificación:

En la página 11896, columna izquierda, penúltima línea, donde dice: «Lunes a jueves: De ocho a quince horas», debe decir: «Lunes a jueves: De ocho a quince cuarenta y cinco horas».