

Sexta.—El seguimiento estará a cargo de una Comisión, integrada por representantes de cada Comunidad Autónoma y del Ministerio, que informará de la ejecución de los proyectos a la Comisión de Prioridades del Plan Gerontológico, la que a su vez elevará a la Conferencia Sectorial una Memoria sobre el desarrollo del Plan Gerontológico.

Séptima.—De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 153 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria (Real Decreto Legislativo 1091/1988, de 23 de septiembre), la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias justificará la subvención recibida ante el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales mediante la presentación de una certificación del ejercicio 1996, y una Memoria de evaluación y justificativa del gasto, al cierre del ejercicio económico de 1998, cumplimentadas ambas en modelo consensuado y homologado por el Ministerio y la Comunidad Autónoma.

Octava.—La Comunidad Autónoma deberá comunicar cualquier modificación que pueda surgir en el desarrollo y ejecución de los proyectos, con el fin de proceder a la modificación oportuna mediante la inclusión de una adenda al presente Convenio.

La solicitud de modificación deberá estar motivada y deberá presentarse cuando se produzcan las circunstancias que obliguen a la modificación y siempre con anterioridad al momento de la finalización de la vigencia del Convenio.

Novena.—El presente Convenio tiene naturaleza administrativa quedando excluido de la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas, al amparo del artículo 3, c), de la misma.

La Jurisdicción Contencioso-Administrativa será la competente para enjuiciar las cuestiones litigiosas que puedan surgir de su aplicación.

Décima.—La duración del Convenio se establece por un año desde la firma del mismo.

No obstante, los firmantes manifiestan su voluntad de hacerlo extensivo a años sucesivos, a cuyo efecto el presente Convenio se prorrogará de forma automática para los siguientes ejercicios económicos, de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes, que deberá producirse, en todo caso, con al menos tres meses de antelación al cierre del ejercicio económico en curso.

De esa prórroga automática se excluyen las cantidades económicas expresadas en las cláusulas segunda y tercera de este documento, así como en los correspondientes anexos que deberán ser actualizadas cada año en los términos establecidos en la cláusula primera de este Convenio, ajustada a las previsiones presupuestarias que se establezcan.

Y en prueba de conformidad, firman el presente Convenio en cuadruplicado ejemplar, quedando un ejemplar en cada una de las partes firmantes, en el lugar y fecha antes indicados.—El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Javier Arenas Bocanegra.—El Consejero de Servicios Sociales, Antonio Cueto Espinar.

## ANEXO I

### Relación de proyectos, objeto del presente Convenio

Comunidad Autónoma del Principado de Asturias

Comunidad Autónoma del Principado de Asturias	Conceptos	
	Mantenimiento	Inversión
CD. Oviedo-Covadonga .....	X	—
Programa Estancias Diurnas .....	X	—
CD. La Felguera .....	—	—
CD. Sama .....	—	—
CD. Gijón-El Llano .....	—	—
CD. Avilés-La Luz .....	—	—
CD. Avilés-Jardín de Cantos .....	—	—
Acogimiento Familiar Asturias .....	X	—
R. Oviedo-S. Lázaro .....	X	—
R. Pola de Laviana .....	X	—
R. Grado .....	X	—
R. Gijón-S. Nicolás .....	—	X
R. Oviedo-Sta. Teresa .....	—	X
Programa Adaptación Centros .....	—	X
R. Oviedo-El Cristo .....	—	—
R. Oviedo-S. Lázaro .....	—	—
R. Avilés .....	—	—
R. Pola de Laviana .....	—	—
Programa Enfermos Alzheimer .....	X	—
SAD Asturias .....	—	—

## ANEXO II

### Coste de los proyectos correspondientes a la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias y especificación de las aportaciones de las partes que lo cofinancian

FINANCIACIÓN 1997. (SEGÚN CONVENIO)

Comunidad Autónoma del Principado de Asturias

	CA/CL — Pesetas	MTYAS — Pesetas
Proyectos Mantenimiento:		
CD. Oviedo-Covadonga .....	6.000.000	6.000.000
Programa Estancias Diurnas .....	5.000.000	5.000.000
CD. La Felguera.		
CD. Sama.		
CD. Gijón-El Llano.		
CD. Avilés-La Luz.		
CD. Avilés-Jardín de Cantos.		
Acogimiento Familiar Asturias .....	7.500.000	7.500.000
R. Oviedo S. Lázaro .....	29.771.500	29.771.500
R. Pola de Laviana .....	12.500.000	12.500.000
R. Grado .....	15.000.000	15.000.000
Programa enfermos Alzheimer:		
SAD Asturias .....	7.500.000	7.500.000
	83.271.500	83.271.500
Proyectos Inversión:		
R. Gijón-S. Nicolás .....	22.500.000	22.500.000
R. Oviedo-Sta. Teresa .....	35.000.000	35.000.000
Programa adaptación centros .....	11.289.500	11.289.500
R. Oviedo-El Cristo.		
R. Oviedo-S. Lázaro.		
R. Avilés.		
R. Pola de Laviana.		
	68.790.500	68.789.500
Totales .....	152.061.000	152.061.000

## 7581

RESOLUCIÓN de 5 de marzo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del I Convenio Colectivo de la empresa «Origin Spain, Sociedad Anónima».

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la Empresa «Origin Spain, Sociedad Anónima», (número de código: 9011632), que fue suscrito con fecha 16 de enero de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por los Comités de Empresa de los distintos centros de trabajo, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción 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, 5 de marzo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**I CONVENIO COLECTIVO «ORIGIN SPAIN, SOCIEDAD ANÓNIMA»****I. Disposiciones generales****Artículo 1. *Ámbito territorial.***

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo de «Origin Spain, Sociedad Anónima», dentro del territorio nacional.

**Artículo 2. *Ámbito personal.***

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal que preste sus servicios en la empresa mediante contrato laboral, cualesquiera que fuesen sus cometidos.

El personal directivo de la Organización podrá solicitar ser excluido del Convenio.

**Artículo 3. *Ámbito funcional.***

El presente Convenio establece las normas que regulan las condiciones de trabajo entre la empresa «Origin Spain, Sociedad Anónima», y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y territorial.

**Artículo 4. *Ámbito temporal.***

La vigencia de este Convenio será desde la fecha de firma del mismo hasta el 31 de diciembre de 1999.

No obstante lo indicado en el párrafo anterior, las condiciones económicas se aplicarán con efectos 1 de enero de 1998.

**Artículo 5. *Prórroga.***

De no existir preaviso a efectos de denuncia por una de las partes con una antelación mínima de tres meses antes de su finalización, se considerará automáticamente prorrogado el Convenio por un período de doce meses, al término del cual se procederá de igual manera.

**Artículo 6. *Globalidad.***

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo global e indivisible, por lo que cualquier modificación, sea por imperativo legal o administrativo, implicará automáticamente la revisión de las demás condiciones inicialmente pactadas.

**Artículo 7. *Garantía personal.***

Se respetarán las situaciones individuales en las que las percepciones con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

**II. Organización del trabajo****Artículo 8. *Grupos profesionales.***

Se establecen los siguientes grupos:

**Grupo I:**

Programador junior.  
Auxiliar técnico.  
Auxiliar administrativo junior.  
Titulado en prácticas.

**Grupo II:**

Programador.  
Auxiliar administrativo.  
Secretaria junior.

**Grupo III:**

Operador periféricos.  
Programador senior.  
Titulado junior.  
Programador de sistemas junior.  
Auxiliar administrativo senior.

**Grupo IV:**

Operador sala ordenadores.  
Analista-programador junior.  
Oficial primera.  
Técnico administrativo junior.  
Secretaria senior.  
Titulado.  
Programador de sistemas.

**Grupo V:**

Responsable sala ordenadores.  
Analista-programador senior.  
Programador de sistemas senior.

**Grupo VI:**

Técnico de sistemas junior.  
Asistente consultor junior.  
Analista junior.  
Técnico administrativo.

**Grupo VII:**

Analista.  
Consultor junior.  
Técnico de sistemas.

**Grupo VIII:**

Analista senior.  
Consultor.  
Técnico administrativo senior.  
Técnico de sistemas senior.

**Grupo IX:**

Jefe de proyecto.  
Consultor senior.

**Grupo X:**

Adjunto a Dirección de línea de servicio/Adjunto a Dirección financiero-administrativa.

**Artículo 9. *La jornada de trabajo.***

La jornada de trabajo en cómputo anual, será de mil setecientos cincuenta y cinco horas de trabajo efectivo.

La Dirección y el Comité de Empresa establecerán anualmente los calendarios laborales de aplicación en cada centro de trabajo.

**Artículo 10. *Horarios.***

El horario laboral será de ocho treinta horas diarias, en jornada normal, y de seis horas (de ocho a catorce horas), en jornada intensiva, durante los meses de julio y agosto, así como los viernes de junio y septiembre.

La hora de entrada, a elección del trabajador, será entre las ocho y las nueve horas, y la de salida, entre las diecisiete quince y las dieciocho quince horas, con un mínimo de cuarenta y cinco minutos de comida, que, en caso de superarse, afectará al horario de salida, hasta completar las ocho treinta horas diarias pactadas.

Todo trabajador desplazado a otra empresa por razón de servicio se atendrá al horario del centro de trabajo de destino, si bien, en cuanto al cómputo de las horas trabajadas mensualmente, se respetarán las existentes en su empresa de origen.

Se establece un horario de trabajo a turno que será regulado específicamente.

**Artículo 11. *Calendario laboral.***

Todas las horas que puedan sobrepasar, después de la confección del calendario laboral por mutuo consenso entre la empresa y la representación de los trabajadores, se distribuirán en días festivos, según acuerdo en cada centro de trabajo.

Los días 24 y 31 de diciembre, el Jueves Santo, en el centro de Barcelona, y el Lunes de Pascua, en el centro de Madrid, serán festivos.

El día 5 de enero será también festivo en todos los centros de trabajo. Este día se adelantará a la jornada laboral anterior en caso de coincidencia con día festivo.

El calendario laboral de cada año y la correspondiente distribución de los días festivos se negociará antes del 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.

A efectos de cómputo de horas/año, se considerarán disfrutados como vacaciones veintinueve días laborables en jornada reducida y cinco días laborables en jornada normal.

### III. Régimen de personal

#### Artículo 12. *Período de prueba.*

1. El personal de nuevo ingreso en la empresa estará sometido a un período de prueba, que será de seis meses, excepto para el personal no titulado, que será de tres.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones inherentes a su puesto y categoría profesional recogidos en el presente Convenio, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso ni derecho a indemnización por esta circunstancia.

#### Artículo 13. *Rescisión del contrato de trabajo.*

Todo trabajador fijo que decida rescindir unilateralmente su contrato de trabajo deberá notificarlo en la Dirección de Recursos Humanos por escrito, con un plazo de preaviso de un mes.

El incumplimiento del plazo de preaviso señalado significará para el trabajador la pérdida de una jornada de salario por cada día de diferencia del preaviso acordado.

#### Artículo 14. *Ascensos.*

En el supuesto de que la Dirección hubiera optado por la promoción profesional de un trabajador de la plantilla, éste pasará a cubrir la plaza en período de prueba, y sin cambio de categoría, durante un período de tres meses, al final del cual consolidará o no la plaza, a juicio de aquélla.

### IV. Vacaciones y permisos

#### Artículo 15. *Vacaciones.*

Se establece un período de veintiséis días laborables de vacaciones anuales para todo el personal y un día más para aquellos empleados que cuenten con diez o más años de antigüedad en la empresa cumplidos dentro del año natural.

El interesado tendrá derecho a fraccionar el período de vacaciones siempre de acuerdo con la Dirección respectiva y según las necesidades de trabajo del siguiente modo:

Quince días laborables como mínimo de una sola vez, garantizando la empresa que podrá disfrutarse este período en los meses de julio y agosto.

Excepcionalmente y a petición del interesado, se podrán disfrutar todas las vacaciones fuera de este período, de acuerdo con el Jefe correspondiente.

Las vacaciones deberán estar fijadas antes del 30 de abril de cada año. No se computarán como días de vacaciones los de baja por enfermedad documentados con el correspondiente «parte de baja» de la Seguridad Social y siempre que dicha baja haya supuesto internamiento en un centro hospitalario o bien informe médico de un servicio de urgencia.

#### Artículo 16. *Permisos retribuidos.*

Matrimonio: Veinte días naturales.

Alumbramiento de esposa: Tres días naturales, ampliables a un día más en caso de desplazamiento.

Enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado: Tres días naturales, ampliables a cinco en casos excepcionales.

### V. Régimen retributivo

#### Artículo 17. *Retribuciones.*

El salario bruto anual está formado por:

Salario base Convenio (ver anexo).

Plus de antigüedad.

Plus complementario.

El personal que realice su jornada en turnos percibirá el plus correspondiente, que se establece en 25.000 pesetas mensuales.

El personal que trabaje en jornada nocturna recibirá el 25 por 100 del salario base Convenio correspondiente, en concepto de plus de nocturnidad.

El plus complementario no será absorbido bajo ningún concepto, sin perjuicio de posibles acuerdos individuales a los que pueda llegarse.

El salario bruto anual será abonado en catorce veces iguales al final de cada mes natural y en los meses de junio y diciembre.

Las pagas extras se devengarán semestralmente, iniciándose el devengo de cada paga en la forma siguiente:

La paga de junio se devengará el primer semestre del año, a razón de 1/6 por cada mes de alta, de enero a junio.

La paga de Navidad se devengará el segundo semestre del año, a razón de 1/6 por cada mes de alta, de julio a diciembre.

La retribución aplicable al personal de nuevo ingreso, en fase de consolidación profesional en la empresa, será durante el primer año del 75 por 100; el segundo, el 85 por 100 del salario bruto anual correspondiente.

Se fija la cantidad de 32.000 pesetas brutas anuales por trienio sin distinción de categorías laborales ni limitación de trienios, en concepto de antigüedad. Esta antigüedad no será absorbida ni compensada con ninguna otra mejora voluntaria de la empresa.

Los trienios se considerarán devengados a partir del 1 de enero del año en que se cumpla el correspondiente trienio si la fecha es anterior al 30 de junio, y en el 1 de enero del año siguiente, si la fecha es posterior.

Se establece en concepto de ayuda por natalicio la cantidad de 35.000 pesetas brutas por hijo nacido durante la vigencia del Convenio.

Para el año 1998, las retribuciones en vigor a 31 de diciembre del año 1997 serán incrementadas en un 2,31 por 100.

Para el año 1999 se aplicará un incremento del 2,09 por 100 a todos los conceptos económicos recogidos en este Convenio y en vigor a 31 de diciembre de 1998.

#### Artículo 18. *Paga de beneficios.*

Se abonará, en concepto de paga de beneficios, en su caso, un porcentaje calculado según la siguiente fórmula:

Paga beneficios = Rentabilidad real – rentabilidad presupuestada (normalmente conocida antes del mes de enero del ejercicio presupuestado) dividida por 2 y multiplicada por el salario bruto anual a 31 de diciembre del año que se está valorando.

El pago de esta paga de beneficios se efectuará antes del 30 de abril del año siguiente.

#### Artículo 19. *Gastos de viaje.*

Cuando por necesidades de trabajo el personal preste sus servicios profesionales fuera de la localidad de su centro habitual, se abonarán por la empresa la totalidad de los gastos ocasionados, de la siguiente forma:

	Desplazamientos < un mes		Desplazamientos > un mes	
	Europa	Resto mundo	Europa	Resto mundo
Compensación gastos.	Gastos a justificar + 1.000 sin justificar.	Gastos a justificar + 1.000 sin justificar.	Gastos a justificar + 1.000 sin justificar.	Gastos a justificar + 1.000 sin justificar.
Billete ida y vuelta.	Cada fin de semana si el importe del billete aproximadamente igual al coste estancia. Una vez cada dos semanas si el remanente es > una semana.	No aplicable.	Una vez cada tres semanas.	Una vez al mes.
Extra.		1.000 pesetas/día.	1.000 pesetas/día hasta fin de la fase del proyecto acordada o planificada.	1.000 pesetas/día hasta fin de la fase del proyecto acordada o planificada.

Como gastos a justificar se incluyen las siguientes partidas:

Desplazamiento.

Alojamiento: Hotel con categoría de 4\* o similar, pudiendo determinar la empresa cuál.

Teléfono.

Manutención.

Lavandería.

Se creará una Comisión paritaria para la revisión individual de los gastos a justificar si se considerara que existe abuso manifiesto.

En caso de iniciar un desplazamiento antes de las quince horas de un día festivo, se canjeará éste por un día de vacaciones.

En caso de renunciar al importe del billete de ida y vuelta aplicable en cada caso, se abonará el importe del mismo en tarifa igual a la del desplazamiento inicial, no abonando la empresa los gastos de estancia correspondientes a esos días.

El trabajador dispondrá de un seguro médico que cubra el período del desplazamiento.

Por lo que respecta al kilometraje, en los casos en que por motivos de trabajo los desplazamientos se efectúen en vehículo propiedad del trabajador, se abonará la cantidad de 24 + 10 pesetas/kilómetro complementarias. En caso de revisión de la primera cantidad por parte del Ministerio de Economía y Hacienda, se ajustará aquélla con la absorción correspondiente.

## VI. Premios

### Artículo 20. Premio jubilación.

En el momento de la jubilación se entregará un premio consistente en dos mensualidades brutas (dos catorzavas partes del bruto anual).

### Artículo 21. Premio veinticinco/cuarenta años.

1. Premio veinticinco años de servicio: Obtendrán este premio todos los trabajadores que lleven prestando sus servicios en la empresa veinticinco años. Consistirá en una gratificación bruta equivalente a la dozava parte del sueldo bruto anual respectivo y un artículo de regalo por un importe máximo de 100.000 pesetas.

2. Premio cuarenta años de servicio: Ostentarán este premio todos los trabajadores que lleven prestando sus servicios en la empresa cuarenta años. Consistirá en una gratificación bruta equivalente a la dozava parte del sueldo bruto anual respectivo y un regalo por importe máximo de 160.000 pesetas.

## VII. Asistencia social

### Artículo 22. Prestaciones sociales.

La empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social, en caso de enfermedad o accidente, hasta el 100 por 100 del sueldo del empleado en los importes no cubiertos por la Seguridad Social.

### Artículo 23. Seguro médico.

Se oferta al personal que se adhiera a una póliza colectiva de seguro de asistencia sanitaria, correspondiendo al trabajador el pago del 100 por 100 de la misma.

### Artículo 24. Seguro de vida.

Se establece el seguro de vida, cuyas primas son en su totalidad a cargo de la empresa, con las siguientes prestaciones:

Una anualidad y media del salario bruto en caso de muerte o de invalidez permanente y absoluta.

Tres anualidades en caso de muerte por accidente.

### Artículo 25. Ayuda por defunción.

En caso de fallecimiento de un empleado, se entregará a sus derechohabientes una cantidad igual al importe de tres catorzavas partes del salario bruto anual.

### Artículo 26. Comedor.

1. La subvención por comida se fija en 900 pesetas para el personal de los centros en donde no exista comedor o esté cerrado temporalmente, previa presentación de justificantes.

2. En caso de existir comedor en el centro de trabajo, será de 184 pesetas por comida la participación del personal en el precio del cubierto del comedor.

Si se produce un desplazamiento por motivo de trabajo dentro de la localidad en que se encuentre su centro de trabajo, se abonará, previa presentación de justificantes, la subvención por comida fijada en el supuesto anterior.

### Disposición final primera. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria del Convenio será la encargada del conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de las normas recogidas en el presente Convenio y estará compuesta por cuatro Vocales, dos designados por la representación de los trabajadores y dos por la Dirección de la empresa.

### Disposición final segunda. 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 resulten aplicables.

## ANEXO

Se acuerdan las siguientes tablas:

Grupo Convenio	Categorías	Salario base Convenio — Pesetas
Grupo I .....	Programador junior, Auxiliar técnico, Auxiliar administrativo junior, Titulado en prácticas.	1.800.000
Grupo II ....	Programador, Auxiliar administrativo, Secretaria junior .....	2.000.000
Grupo III ...	Operador periféricos, Programador senior, Titulado junior, Programador sistemas junior, Auxiliar administrativo senior .....	2.220.000
Grupo IV ...	Operador sala ordenadores, Analista-Programador junior, Oficial primera, Técnico administrativo junior, Secretaria senior, Titulado, Programador de sistemas .....	2.460.000
Grupo V ....	Responsable sala ordenadores, Analista-Programador senior, Programador sistemas senior .....	2.735.000
Grupo VI ...	Técnico de sistemas junior, Asistente consultor junior, Analista junior, Técnico administrativo .....	3.060.000
Grupo II ....	Analista, Consultor junior, Técnico de sistemas .....	3.428.000
Grupo VIII .	Analista senior, Consultor, Técnico administrativo senior, Técnico de sistemas senior ..	3.840.000
Grupo IX ...	Jefe de proyecto, Consultor senior .....	4.300.000
Grupo X ....	Adjunto a Dirección de línea de servicio/Adjunto a Dirección financiero-administrativa	4.815.000

**7582** RESOLUCIÓN de 5 de marzo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Taller de Editores, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Taller de Editores, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9011602), que fue suscrito con fecha 10 de diciembre de 1997, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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, 5 de marzo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## I CONVENIO COLECTIVO DE «TALLER DE EDITORES, SOCIEDAD ANÓNIMA»

### I. Disposiciones generales

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

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo de «Taller de Editores, Sociedad Anónima» (en adelante TESA), que se encuentren actualmente constituidos o puedan constituirse durante el tiempo de su vigencia.

#### Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las disposiciones de este Convenio Colectivo regularán desde su entrada en vigor las relaciones laborales entre TESA y el personal que preste servicios a su favor mediante contrato laboral.

Quedan expresamente excluidos:

- Consejeros, directores, subdirectores, redactores jefes y altos cargos.
- Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- Los corresponsales y colaboradores, independientemente de que mantengan una relación continuada con la empresa.

#### Artículo 3. *Ámbito funcional.*

Las normas del presente Convenio afectarán a todos aquellos trabajadores de la empresa que tengan relación directa o indirecta con la elaboración de publicaciones de carácter diario o no diario, así como con aquellas actividades de obtención y distribución de información española o internacional.

#### Artículo 4. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día de su firma y su duración se extenderá desde dicha fecha hasta el día 31 de diciembre de 1999.

#### Artículo 5. *Denuncia.*

1. La denuncia del Convenio se realizará por cualquiera de las dos partes firmantes, por escrito, y con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento.

2. En el caso de no mediar dicha denuncia por cualquiera de las partes con la antelación mínima referida en el punto anterior, el Convenio se considerará prorrogado en sus propios términos de año en año.

3. Denunciado el Convenio, si las negociaciones entre las partes firmantes se prolongaran más allá de la fecha de término de su vigencia, su contenido se considerará prorrogado en tanto sea firmado un nuevo Convenio.

#### Artículo 6. *Compensación y absorción.*

1. Las condiciones económicas y de toda índole que figuran en el presente Convenio compensan y absorben las actualmente existentes, así como también compensarán y absorberán las que en el futuro se pudiera establecer por disposición legal o norma convencional, de forma que las variaciones económicas que por tal razón se pudieran producir únicamente tendrían eficacia práctica si globalmente consideradas y en su cómputo anual superan el nivel del presente Convenio.

2. Se hace expresamente constar que los conceptos retributivos y valores asignados a los mismos en la tabla salarial adjunta compensan y absorben los denominados plus de actividad y plus Convenio que los trabajadores venían percibiendo y que desaparecen en el presente Convenio.

#### Artículo 7. *Indivisibilidad y unidad del Convenio.*

Las condiciones acordadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad. A efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y anualmente, por lo que en el supuesto de que la jurisdicción correspondiente, en el ejercicio de sus facultades, modificase, considerase o aplicase de forma sustancialmente distinta alguna de sus cláusulas, las partes deberán reunirse para revisar el Convenio en su totalidad.

### II. Organización del trabajo

#### Artículo 8. *Principio general.*

1. La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, que se obliga a ejercerla