

para negociar un Convenio Colectivo y acuerdo adherirse al vigente Convenio Colectivo para la empresa «Aldeasa Almacenaje y Distribución, Sociedad Anónima», aprobado mediante Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 19 de mayo de 1999 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 8 de junio de 1999, adhesión que se efectúa como consecuencia de no estar afectada la empresa «Climadis» por ningún otro Convenio Colectivo vigente y dada la identidad que existe entre la actividad desempeñada por «Aldeasa Almacenaje y Distribución, Sociedad Anónima» y «Climadis», así como el hecho de que esta última sociedad está participada mayoritariamente por la otra.

Ambas partes acuerdan igualmente remitir la presente acta a la autoridad laboral al objeto de su registro.

Sin más temas que tratar, finaliza la reunión firmando los asistentes la presente acta en prueba de conformidad con su contenido.

18835 RESOLUCIÓN de 30 de agosto de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del IV Convenio Colectivo de la empresa «Estructura, Grupo de Estudios Económicos, Sociedad Anónima».

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de la empresa «Estructura, Grupo de Estudios Económicos, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9011322), que fue suscrito con fecha 17 de junio de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación 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 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, 30 de agosto de 1999.—La Directora general, por ausencia (artículo 17 de la Ley 30/1992 y disposición adicional tercera del Real Decreto 1888/1996, en relación con el Real Decreto 140/1997), la Subdirectora general de Programación y Actuación Administrativa, María Antonia Diego Revuelta.

**«ESTRUCTURA, SOCIEDAD ANÓNIMA»
IV CONVENIO COLECTIVO. AÑOS 1999 Y 2000**

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio de empresa regula las relaciones entre la empresa «Estructura, Grupo de Estudios Económicos, Sociedad Anónima», y los trabajadores de los centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Sevilla y Bilbao, y de todos aquellos centros que pudieran constituirse en el futuro durante el tiempo de su vigencia.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal que presta sus servicios en la empresa, mediante contrato laboral, con exclusión del personal que tenga consideración legal de alto cargo, Directores y Subdirectores de los distintos Departamentos, toda vez que los mismos ostentan una consideración laboral específica, en cuanto a sus condiciones de trabajo.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

Las normas de este Convenio afectarán a todos aquellos trabajos de la empresa que tengan relación directa o indirecta con la edición y producción de sus publicaciones y la prestación de sus servicios.

Artículo 4. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, a partir de la fecha de su firma por las partes negociadoras, retrotrayéndose sus efectos retributivos al día 1 de enero de 1999, todo ello sin perjuicio de su publicación oficial.

Artículo 5. *Duración.*

La duración de este Convenio será de dos años, es decir, desde el 1 de enero de 1999 hasta el 31 de diciembre de 2000.

Artículo 6. *Denuncia.*

Finalizado el período de vigencia establecido en el artículo anterior, este Convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes.

La denuncia, en su caso, deberá producirse con tres meses de antelación a la fecha del término de vigencia señalado o a la de cualquiera de sus eventuales prórrogas, mediante comunicación escrita por cualquiera de las partes.

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente Convenio serán compensables o absorbibles de acuerdo con la Ley, con cualesquiera otras que se establezcan por disposición legal o convencional, siempre y cuando las variaciones económicas consideradas globalmente y en cómputo anual resulten más favorables a los trabajadores, que las contenidas en este Convenio.

Si durante la vigencia del presente Convenio se firmase el Convenio de Prensa Diaria, las partes se comprometen a negociar las posibles mejoras que incorporase dicho Convenio.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones acordadas en el presente Convenio, constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. *Principios generales.*

La organización y dirección práctica del trabajo y la asignación de funciones es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, la cual, no obstante, deberá informar razonadamente, con carácter previo y la suficiente antelación, al Comité de Empresa de aquellos cambios sustanciales de índole organizativo o funcional que pretenda implantar. En el supuesto de no cumplirse este requisito de información previa, las medidas adoptadas quedarán en suspenso hasta su cumplimiento.

En este sentido, los responsables de la organización técnica de la empresa son los encargados de controlar la producción, en función de las tareas encomendadas a cada uno de los trabajadores.

Sin merma de la autoridad conferida a la Dirección, el Comité de Empresa tiene atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquélla adopte en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación.

Artículo 10. *Jornada laboral.*

La jornada laboral será de treinta y seis horas semanales de trabajo efectivo, de lunes a viernes, y todo ello sin perjuicio de la obligación de prestar servicios en domingo respecto del personal que deba cubrir el turno establecido para dicho día.

El horario del personal de Administración y Distribución será de nueve a catorce y de dieciséis treinta a dieciocho cuarenta y dos horas, estableciéndose consecuentemente una interrupción de dos horas y media para la comida.

En los supuestos de jornada continuada, los trabajadores afectados dispondrán de quince minutos de tiempo para bocadillo, del que se hará uso conforme a las necesidades del servicio.

El personal de Administración y Distribución prestará sus servicios en jornada continuada, entre las fechas 15 de junio y 15 de septiembre, reduciéndose la jornada a treinta y cinco horas semanales. En dicho período de tiempo, y exceptuando el mes de agosto, cada uno de estos dos Departamentos, y siempre que estén compuestos por un mínimo de tres personas, deberá asignar una persona que permita cubrir los servicios imprescindibles en el resto de la jornada y exclusivamente de lunes a jueves.

El personal de Redacción y Producción que preste sus servicios en día festivo tendrá derecho a disfrutar de 1,75 días de descanso por festivo trabajado, respetándose, en todo caso, para su fijación las necesidades del servicio.

Artículo 11. *Trabajo dominical.*

El trabajo en domingo queda regulado de la siguiente forma:

a) El régimen de trabajo dominical se mantendrá como en la actualidad, es decir, la jornada se iniciará a las dieciséis horas y se prolongará hasta la hora de finalización del cierre.

b) La composición de la plantilla que deberá realizar el trabajo dominical será la siguiente: Habrá un Redactor o Jefe responsable de la edición y un Redactor, que trabajará en aquellas labores que se le indiquen. Además, habrá un responsable de preimpresión y otro de maquetación. Adicionalmente, y de forma ocasional, podría estar una persona encargada de gráficos, así como algún otro Redactor que cubra alguna información puntual.

c) La asignación de la plantilla para el trabajo dominical se realizará por turnos, que serán establecidos y comunicados con más de un mes de antelación, y los Redactores responsables o Jefes de Redacción trabajarán no más de nueve domingos al año. El resto del personal asignado al trabajo dominical trabajará no más de cuatro domingos al año. Cualquier cambio en los citados turnos deberá ser debidamente justificado.

d) Por la prestación de servicios en este régimen general de trabajo dominical no se percibirá remuneración dineraria, siendo compensado el tiempo trabajado exclusivamente mediante libranza. Esta libranza queda cifrada en 1,75 días de descanso por domingo trabajado, excepto para el cuerpo redaccional, para el que se ha alcanzado un acuerdo por el cual todos los trabajadores integrados en ese cuerpo obtendrán un día de libranza por domingo trabajado, más cuatro días adicionales al régimen vacacional vigente, que se disfrutarán según el criterio de cada trabajador, siempre que no se origine perjuicio grave al normal desarrollo de la actividad de la empresa.

e) En cualquier caso, el Director del diario tiene la potestad de regular el régimen de trabajo en domingo, mediante la creación de un equipo específico para esta tarea. En este caso, la adscripción al equipo deberá ser voluntaria y libre por parte del trabajador y bajo ningún concepto será gravosa para el resto del colectivo. En caso de optar por esta modalidad, la Dirección deberá informar previamente y con tiempo suficiente para que el Comité de Empresa pueda estudiar esta medida y aportar, si así lo considerara conveniente, alguna corrección. Si uno de estos trabajadores perteneciente al grupo específico de domingos estuviera de vacaciones y tuviera que ser sustituido por una persona ajena a dicho trabajo dominical, este trabajador se beneficiará de las condiciones del régimen general de trabajo en domingos.

f) Si la empresa decidiera implantar un nuevo régimen de trabajo dominical, deberá negociarlo con los representantes de los trabajadores a los efectos de establecer sus condiciones económicas y organizativas, que serán de aplicación desde la fecha de implantación del nuevo régimen.

Si no se alcanzase acuerdo, y sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, ambas partes someterán las diferencias a un arbitraje de terceros.

Artículo 12. *Vacaciones.*

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar treinta días naturales de vacaciones, que se concederán en los meses de junio a septiembre, comenzando el cómputo de los mismos opcionalmente y a criterio del trabajador en lunes o jueves. No se podrá sumar, por el principio o el final, días acumulados de libranza, salvo que así lo aconseje y se acuerde con el responsable de la Sección correspondiente.

Para el cómputo y abono en metálico del período vacacional por extinción, anterior al disfrute, del contrato de trabajo, se tomará en cuenta

el período comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre de cada año natural.

No obstante, las liquidaciones en metálico que hubieran de practicarse al término de la relación laboral del trabajador con antigüedad anterior al día 1 de enero de 1989 se practicarán atendiendo a la fórmula que hasta la fecha se ha venido computando, es decir, de 1 de agosto de un año a 31 de julio del siguiente año.

Los turnos de vacaciones se establecerán preferentemente por acuerdo de los miembros de cada Sección entre sí. De no lograrse dicho acuerdo, se establecerán turnos rotativos de año en año, comenzando el primer año por sorteo. En ningún caso la antigüedad se tomará como medida de preferencia para establecer estos turnos.

Artículo 13. *Permisos y licencias.*

Los permisos y licencias que disfrutarán los trabajadores a los que son de aplicación las normas del presente Convenio serán los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 37.3), excepto para los siguientes casos:

Alumbramiento: Cuatro días, para partos normales; ocho días, en caso de intervención quirúrgica.

Traslado de domicilio: Dos días.

Matrimonio: Quince días naturales ininterrumpidos, comenzándose a computar al día siguiente de la celebración del matrimonio, independientemente del día de la semana en el que éste se haya producido.

Fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Tres días. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer una desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o por el padre, en el caso de que ambos trabajen.

Artículo 14. *Excedencias.*

La concesión y disfrute de excedencias se regirá por lo establecido en el artículo 46 y demás disposiciones concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. *Servicio militar o prestación civil sustitutoria.*

A los trabajadores que presten el servicio militar se les abonará una gratificación igual al importe del salario base mensual por cada mensualidad en la que se encuentren en la situación antedicha y con el contrato de trabajo suspendido, siendo preciso para el disfrute de este beneficio ostentar en el momento de la incorporación a filas una antigüedad mínima de dos años.

CAPÍTULO III

Promociones y ascensos

Artículo 16. *Vacantes y nuevos puestos de trabajo.*

Siempre que se produzca una vacante, o sea preciso cubrir un nuevo puesto de trabajo, para las categorías de Oficial de cualquier Departamento, se comunicará a todo el personal de la empresa, por medio de un aviso en el tablón de anuncios, en el cual deberán figurar los siguientes requisitos:

a) Conocimientos que se exigen o titulación requerida.

b) Categoría dentro de la empresa del puesto a ocupar, con definición de las funciones a desempeñar.

c) Programa de pruebas a realizar y fecha de celebración de las mismas.

El Tribunal calificador de las pruebas a realizar para cubrir los puestos antes indicados estará compuesto por dos representantes de la empresa y dos representantes del Comité de Empresa.

En el caso de que los candidatos no alcancen la puntuación mínima exigida para ocupar el puesto, la empresa quedará en libertad para proceder a la contratación con personal ajeno a la empresa.

Quedan excluidas de este proceso las contrataciones correspondientes al personal Auxiliar de confianza afecto al personal directivo, tales como Secretarías, Conductores, etc., y todas aquellas que se fundamenten en motivos de urgencia, como suplencias por enfermedad o vacaciones, períodos punta de producción, etc.

Artículo 17. *Formación.*

La empresa se compromete, durante los dos años de duración del presente Convenio, a invertir en formación el 2,5 por 100 de la masa salarial que tenga la empresa el 31 de enero de cada año. En el caso de que por cualquier circunstancia la empresa no haya podido dar cumplimiento a este compromiso, la cantidad pendiente que quede por invertir será acumulada a la cantidad pactada para el ejercicio posterior.

Artículo 18. *Trabajos de categoría superior.*

Los trabajadores de plantilla que sustituyan a otros que hubieran causado baja en la empresa, con derecho a reserva de puesto de trabajo, desempeñando durante un plazo superior a un mes las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo del sustituido, tendrán derecho a la diferencia retributiva mientras dure la situación entre la correspondiente a la categoría que ostente y la función que efectivamente realice.

CAPÍTULO IV

Régimen retributivo

Artículo 19. *Salario base y plus Convenio.*

Las retribuciones aplicables por los conceptos «salario base» y «plus Convenio» serán las establecidas en las tablas salariales unidas como anexo I al presente Convenio.

Artículo 20. *Acuerdo económico.*

El aumento económico convenido para los dos años de duración del Convenio será el IPC real, más un punto, en cada uno de los años:

Año 1999: El aumento económico convenido para el período 1 de enero a 31 de diciembre de 1999 se establece en el IPC previsto del 2,4 por 100, más un punto, menos el 0,7 por 100 (ajuste al IPC real de 1998). Este incremento se llevará a cabo sobre todos los conceptos retributivos, quedando fijada la nueva retribución en las tablas salariales anexas (anexo I).

Dicho IPC previsto será ajustado al IPC real de 1999 en la subida salarial correspondiente al año 2000. Dicho ajuste podrá ser positivo o negativo, según sea superior o inferior al 2,4 por 100 la inflación que para ese año publique el Instituto Nacional de Estadística.

Año 2000: El aumento económico convenido para el período 1 de enero a 31 de diciembre de 2000 se establece en el IPC previsto, publicado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para ese año, más un punto.

Dicho IPC previsto será ajustado al IPC real de 2000 en la subida salarial correspondiente a 2001.

Artículo 21. *Plus de antigüedad.*

El complemento de antigüedad se establece en una cantidad igual al 7 por 100 del salario base establecido en las tablas, por trienio trabajado.

Artículo 22. *Plus de nocturnidad.*

El personal de Rotativa que preste sus servicios durante el período comprendido entre las veintidós y las seis horas percibirá el complemento denominado «plus de nocturnidad», que se establece en la cantidad de 30.728 pesetas mensuales o la parte proporcional que corresponda a las horas trabajadas en el período nocturno.

El personal de Redacción percibirá un complemento denominado «plus de segunda edición», por importe de 1.396 pesetas diarias y se hará efectivo por día efectivamente trabajado, en la realización de segunda edición, que compensará la nocturnidad.

Artículo 23. *Complemento por puesto de trabajo.*

Al personal que realiza sus funciones en la Sección Periódico digital en las condiciones actuales y en horario de veinte a tres horas se le asignará

una cantidad mensual de 40.000 pesetas, en concepto de «complemento por puesto de trabajo».

Si por cualquier circunstancia este trabajo se pudiera realizar en el horario habitual del resto de las Secciones, dicho plus dejaría de percibirse.

Para el régimen de domingos estos trabajadores se acogen a las libranzas recogidas en el artículo 11 del presente Convenio.

Artículo 24. *Locomoción.*

Como compensación de los gastos de desplazamiento y medios de transporte se establece un complemento salarial por importe de 7.234 pesetas mensuales.

Artículo 25. *Gratificaciones reglamentarias.*

Se establecen dos gratificaciones reglamentarias, de junio y Navidad, así como una de marzo, las cuales son, desde siempre, parte íntegra del salario de los trabajadores de la empresa.

Las citadas gratificaciones reglamentarias se prorratearán en doce mensualidades, quedando fijadas en su importe acumulado en el valor para cada una de las categorías se refleja en las tablas salariales anexas, al que se adicionará la parte de complemento de antigüedad que corresponda a cada trabajador.

Se establece como cantidad a pagar por la llamada paga de marzo el resultado de dividir por doce del total de las percibidas por el trabajador en el último año; es decir, sobre las doce mensualidades, más gratificaciones de junio y Navidad, exceptuándose del cómputo anual las cantidades percibidas por el concepto de «plus de locomoción».

Artículo 26. *Paga especial ejercicio 1999.*

Se establece una paga, no consolidable en sueldo, de carácter especial y de forma lineal para todo el personal afecto al Convenio, que toma como referencia el beneficio de explotación del ejercicio y la masa salarial a 31 de enero de 1999.

Se establecen los siguientes tramos:

Por los primeros 100.000.000 de beneficios de explotación el porcentaje a aplicar sobre la masa salarial será del 1,25 por 100.

Por debajo de los 100.000.000 de beneficios de explotación el porcentaje a aplicar sobre la masa salarial irá disminuyendo en la misma proporción en la que vaya disminuyendo el beneficio.

Para beneficios superiores a los 100.000.000 se añadirá a ese 1,25 por 100 la parte proporcional de un 1 por 100 por cada incremento de 100.000.000, con un límite máximo de hasta el 4 por 100 de la masa salarial.

Dicha paga se hará efectiva en el año 2000 y en el mes en que las cuentas sean aprobadas por la Junta general de accionistas y se beneficiarán todos aquellos trabajadores que estén en alta el 31 de diciembre del ejercicio al que se refiere la citada paga.

Artículo 27. *Paga especial ejercicio 2000.*

Se establece una paga, no consolidable en sueldo, de carácter especial y de forma lineal para todo el personal afecto al Convenio, que toma como referencia el beneficio de explotación del ejercicio y la masa salarial a 31 de enero de 2000.

Se establecen los siguientes tramos:

Por los primeros 100.000.000 de beneficios de explotación el porcentaje a aplicar sobre la masa salarial será del 1,25 por 100.

Por debajo de los 100.000.000 de beneficios de explotación el porcentaje a aplicar sobre la masa salarial irá disminuyendo en la misma proporción en la que vaya disminuyendo el beneficio.

Para beneficios superiores a los 100.000.000 se añadirá a ese 1,25 por 100 la parte proporcional de un 1 por 100 por cada incremento de 100.000.000, con un límite máximo de hasta el 4 por 100 de la masa salarial.

Dicha paga se hará efectiva en el año 2001 y en el mes en que las cuentas sean aprobadas por la Junta general de accionistas, y se beneficiarán todos aquellos trabajadores que estén en alta el 31 de diciembre del ejercicio al que se refiere la citada paga.

Artículo 28. *Paga de permanencia.*

A todo el personal que cumpla períodos de diez años ininterrumpidos en la empresa se le abonará, por una sola vez y por tanto sin consolidar, en el mes en que los cumpla, una paga llamada de permanencia, integrada por el salario base, plus de antigüedad y plus Convenio.

CAPÍTULO V

Régimen socialArtículo 29. *Complemento de la prestación por IT.*

La empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario real las prestaciones por IT en supuesto de enfermedad, accidente y maternidad, desde el primer día en que tal hecho ocurra.

Artículo 30. *Paga de nupcialidad y natalidad.*

La empresa abonará a los trabajadores una paga extraordinaria en concepto de nupcialidad de 27.500 pesetas y otra paga de natalidad de 36.700 pesetas por cada hijo nacido.

Artículo 31. *Paga de jubilación.*

Toda persona 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 una retribución de su salario mensual, por todos los conceptos.

Artículo 32. *Vestuario.*

La empresa dotará de un uniforme o ropas de trabajo adecuadas a todo el personal a quien se le exija.

CAPÍTULO VI

Premios, faltas y sancionesArtículo 33. *Premios.*

La Dirección de la empresa premiará los comportamientos excepcionales y especialmente meritorios en el desempeño del trabajo, en una o varias formas de las que a continuación se relacionan:

- Mención honorífica, que deberá constar en el expediente personal, llevando anexa la anulación de posibles notas desfavorables por sanciones.
- Aumento del período de vacaciones anuales retribuidas.
- Becas, ferias profesionales o viajes de estudios.

Artículo 34. *Faltas y sus clases.*

Todo acto u omisión de un trabajador contra la disciplina, régimen de trabajo y buen orden laboral que existe en la empresa tendrán la consideración de faltas laborales, las cuales, en atención a su trascendencia e importancia, se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Artículo 35. *Faltas leves.*

Serán faltas leves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en la entrada o salida del trabajo, durante un período de un mes, superiores a cinco minutos e inferiores a treinta.
- b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) Abandono sin causa justificada del servicio, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podría ser calificada de muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo y limpieza personal.
- f) No atender al público, personal o telefónicamente, con la corrección o diligencia debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia, domicilio o teléfono.
- h) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 36. *Faltas graves.*

Serán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al trabajo, cometidas en un período de treinta días. Cuando se tuviese que relevar a un

compañero bastará con una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como grave.

- b) Faltar dos días al trabajo, en un mes, sin causa justificada.
- c) Entregarse al juego o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- d) Simulación de enfermedad o accidente.
- e) No comunicar con la puntualidad debida los cambios familiares que afecten a la Seguridad Social o al tipo de retención del IRPF. La falta maliciosa en estos casos podrá considerarse muy grave.
- f) La desobediencia a los superiores en la realización de las competencias que cada trabajador tiene asignadas. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.
- g) Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- i) La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgos de accidente para el trabajador, para terceros o peligro de avería para las instalaciones, se considerará falta muy grave.
- j) La reincidencia en faltas leves, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un mes.
- k) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses y veinte durante un año.

Artículo 37. *Faltas muy graves.*

Serán faltas muy graves las siguientes:

- a) Realizar sin el oportuno permiso trabajos ajenos a la empresa durante la jornada o emplear para usos particulares herramientas de ésta, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa, siempre que se demuestre la intencionalidad.
- d) La continua y habitual falta de aseo y limpieza, de tal forma que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo y siempre que el afectado hubiera sido advertido por escrito con anterioridad.
- e) La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por drogas durante el servicio, siempre que al trabajador se le hubiera advertido previamente por escrito, o cuando, en una acción ocasional, hubiera producido un grave quebranto para la empresa.
- f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de sus trabajadores.
- g) Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
- h) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los Jefes, compañeros o subordinados, así como a terceras personas, excepto si hubiera sido una acción recíproca en la que una de las partes no estuviera sometida al Convenio.
- j) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.
- k) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad sin la debida autorización.
- l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- m) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- n) La reincidencia en falta grave, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de seis meses.

Artículo 38. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días; traslado forzoso; despido.

Artículo 39. *Tramitación.*

La valoración de las faltas y las sanciones a aplicar en cada caso corresponde a la Dirección de la empresa, sin más trámite que la comunicación escrita al trabajador, haciéndole constar los hechos constitutivos de la falta, la sanción impuesta y su fecha de efecto, debiendo mediar en los casos de sanciones graves y muy graves comunicación previa al Comité de Empresa y al Delegado del sindicato al que constara que estuviera afiliado el trabajador afectado.

Artículo 40. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, la graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VII

De la representación de los trabajadores en la empresaArtículo 41. *Representación de los trabajadores.*

Las materias relativas a la representación de los trabajadores en la empresa y acción sindical se regulará por las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones de general aplicación.

CAPÍTULO VIII

Legislación aplicable

Para aquellas materias que no tuvieran un tratamiento específico en este Convenio, será de aplicación lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IX

Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo

El Comité de Salud Laboral, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las normas de aplicación aprobadas por la autoridad laboral, estará integrado por el número de representantes que marque la Ley.

CAPÍTULO X

Disposiciones finales

Disposición final primera.

La empresa se compromete a llevar a cabo la reclasificación de todo el personal afecto al presente Convenio, trasponiéndose las actuales categorías a las establecidas en el anexo II adjunto y asignándose a estas últimas el nivel retributivo que aparece en las tablas incorporadas como anexo III.

La reclasificación establecida se llevará a cabo de forma gradual en los meses de julio de 1999 y enero y julio de 2000, de forma que a dicha fecha el proceso de trasposición de categorías y niveles retributivos se encuentre totalmente finalizado.

En el proceso de trasposición de categorías los pluses denominados de responsabilidad y producción se incorporan a un único concepto salarial, denominado «complemento personal».

No obstante lo anterior, cualquier contratación que pudiera producirse a partir de la fecha de entrada en vigor del Convenio se ajustará a las nuevas categorías laborales y a las retribuciones fijadas para las mismas (anexo III).

El Comité de Empresa será informado puntualmente de dichas reclasificaciones.

Disposición final segunda.

La empresa y el Comité de Empresa negociarán durante el presente Convenio el Estatuto de Redacción, en el que se incluirá un artículo referido a la cláusula de conciencia profesional. Mientras se elabora dicho Estatuto de Redacción, el presente Convenio se acoge a la Ley Orgánica 2/1997, de 19 de junio, reguladora de la cláusula de conciencia de los profesionales de la información, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» del 20.

Comisión Mixta para la interpretación del Convenio

Para entender de cuantas cuestiones pudieran surgir sobre la interpretación o aplicación del presente Convenio, las partes designan una Comisión Paritaria, que estará integrada por dos representantes de la Dirección y otros dos de la representación de los trabajadores, que será elegido por cada una de las partes.

Así lo otorgan las partes intervinientes en la negociación del presente Convenio, constituidas por la representación de los trabajadores de la empresa «Estructura, Sociedad Anónima», y la Dirección de la misma, en Madrid a 17 de junio de 1999.

ANEXO I

Tablas de categorías en vigor desde enero de 1999

Categoría	S. base — Pesetas	P. extras — Pesetas	P. Conv. — Pesetas	Locom. — Pesetas	Bruto mensual — Pesetas	Bruto anual — Pesetas
Técnicos.						
106 Jefe Informática	116.983	102.422	271.141	7.234	497.781	5.973.369
107 Informático A	102.474	75.370	183.140	7.234	368.219	4.418.628
109 Informático C	94.008	58.262	126.773	7.234	286.277	3.435.320
110 Informático D	85.938	52.915	114.583	7.234	260.670	3.128.040
Administración.						
204 Jefe Sección	102.474	75.370	183.140	7.234	368.219	4.418.622
206 Jefe Negociado	94.008	61.060	137.378	7.234	299.680	3.596.156
207 Oficial primera Administración	85.938	50.776	106.476	7.234	250.424	3.005.083
209 Oficial segunda Administración	78.449	41.122	77.382	7.234	204.187	2.450.247
211 Auxiliar	70.503	32.187	51.470	7.234	161.395	1.936.740
Distribución.						
304 Jefe Sección	102.474	75.370	183.140	7.234	368.219	4.418.622
306 Jefe Negociado	94.008	61.060	137.378	7.234	299.680	3.596.156
307 Oficial primera Distribución	85.938	50.776	106.476	7.234	250.424	3.005.083
309 Oficial segunda Distribución	78.449	41.122	77.382	7.234	204.187	2.450.247
311 Auxiliar	70.503	32.187	51.470	7.234	161.395	1.936.740
Publicidad.						
409 Ejec. Ctas. B	78.449	37.367	63.152	7.234	186.202	2.234.420
413 Auxiliar	65.336	25.084	29.718	7.234	127.372	1.528.461
Servicios Generales.						
504 Jefe Sección	102.474	75.370	183.140	7.234	368.219	4.418.622
506 Jefe Negociado	94.008	61.060	137.378	7.234	299.680	3.596.156
507 Oficial primera Servicios Generales	85.938	50.775	106.475	7.234	250.422	3.005.064

Categoría		S. base — Pesetas	P. extras — Pesetas	P. Conv. — Pesetas	Locom. — Pesetas	Bruto mensual — Pesetas	Bruto anual — Pesetas
	509 Oficial segunda Servicios Generales	78.449	41.122	77.382	7.234	204.187	2.450.247
	508 Telefonista	71.673	38.794	75.334	7.234	193.035	2.316.423
	510 Ordenanza	68.293	37.266	72.924	7.234	185.717	2.228.604
	512 Motorista	68.293	25.114	26.878	7.234	127.519	1.530.232
	514 Limpiadoras	55.556	22.688	30.420	7.234	115.898	1.390.778
Redacción.	623 Redactor Jefe	127.709	148.233	434.014	7.234	717.190	8.606.282
	624 Jefe Sección	116.983	111.268	304.665	7.234	540.150	6.481.806
	633 Redactor L1	102.474	106.998	302.993	7.234	519.700	6.236.395
	626 Redactor A	102.474	87.813	230.293	7.234	427.814	5.133.771
	627 Redactor B	102.474	73.697	176.798	7.234	360.203	4.322.434
	629 Ayudante primera	94.008	49.223	92.523	7.234	242.989	2.915.866
	630 Ayudante preferente	85.954	41.025	69.511	7.234	203.724	2.444.692
	632 Period. Prácticas	64.413	20.519	13.343	7.234	105.510	1.266.118
Documentación.	901 Jefe Sección	116.983	95.557	245.129	7.234	464.904	5.578.847
	902 Jefe Negociado	94.008	74.963	190.064	7.234	366.269	4.395.228
	903 Documentalista	85.954	65.811	163.434	7.234	322.433	3.869.193
	904 Auxiliar Documentación A	70.503	40.640	83.502	7.234	201.879	2.422.547
	910 Auxiliar Documentación B	65.336	27.681	39.559	7.234	139.810	1.677.714
Gráficos.	911 Grafista A	85.554	38.793	61.450	7.234	193.031	2.316.372
Taller.	740 Jefe Producción	108.402	113.863	323.079	7.234	552.578	6.630.935
	741 Jefe Taller	108.402	80.149	195.320	7.234	391.105	4.693.262
	742 Jefe Equipo	100.064	54.123	105.034	7.234	266.455	3.197.459
Fotomontaje.	746 Oficial primera T	75.047	45.270	96.503	7.234	224.054	2.688.649
	749 Oficial segunda T	67.960	38.309	77.210	7.234	190.713	2.288.554
Corrección.	747 Oficial primera C	79.217	45.148	91.872	7.234	223.472	2.681.659
Fotomecánica.	748 Oficial primera F	87.555	44.955	82.799	7.234	222.543	2.670.511
	750 Oficial segunda F	75.047	38.309	70.123	7.234	190.713	2.288.554
Rotativa.	842 Jefe Equipo Rotativa	100.064	70.914	168.664	7.234	346.876	4.162.512
	843 Oficial primera Rotativa	79.217	51.701	116.702	7.234	254.854	3.058.247
	844 Oficial segunda Rotativa	70.878	47.976	110.928	7.234	237.016	2.844.191
	845 Oficial tercera Rotativa	58.371	45.119	112.605	7.234	223.329	2.679.944
Cierre.	020 Jefe Equipo Cierre	100.064	70.023	165.288	7.234	342.609	4.111.304
	021 Oficial primera Cierre	78.160	51.182	115.791	7.234	252.367	3.028.403
	022 Oficial segunda Cierre	69.933	47.512	110.111	7.234	234.790	2.817.478
	023 Oficial tercera Cierre	57.591	44.736	111.935	7.234	221.497	2.657.960
	024 Auxiliar Cierre	57.590	30.769	59.010	7.234	154.603	1.855.241
	025 Mozo	47.717	34.637	83.537	7.234	173.125	2.077.499

ANEXO II

Reclasificación

Categoría actual		Nueva categoría
<i>Redacción</i>		
Categoría actual	Nueva categoría	
<i>Gestión</i>		
Jefe de Sección	Jefe de Departamento.	Redactor Jefe
Jefe de Negociado	Oficial «senior».	Jefe de Sección
Oficiales de primera	Oficial.	Redactor L1
Oficiales de segunda	Técnicos «senior».	Redactor A
	Auxiliar.	Redactor
	Oficial.	Redactor B
	Técnicos «senior».	Ayudante primera
	Oficial.	Ayudante pref.
	Técnico «senior».	Periodista en prácticas
	Técnico «junior».	Jefe de Equipo
Eject. Ctas.	Oficial.	Oficial primera
Auxiliar	Auxiliar.	Documentalista
	Informáticos «junior».	Auxiliar documentalista
Telefonistas	Recepcionistas.	
Motoristas	Motoristas.	
Jefe de Equipo y Prod.	Jefe de Departamento.	
Informático A	Informático.	

ANEXO III

Tablas de categorías laborales en vigor desde el 1 de junio de 1999

Salarios mínimos

Categoría	S. base — Pesetas	P. extras — Pesetas	P. Conv. — Pesetas	Locom. — Pesetas	Bruto mensual — Pesetas	Bruto anual — Pesetas
Jefe de Departamento	105.000	85.486	218.947	7.234	416.667	5.000.004
Informático	102.500	75.047	181.887	7.234	366.668	4.400.011
Informático «junior»:						
Año 1	86.000	50.688	106.079	7.234	250.001	3.000.006
Año 2	86.000	57.647	132.453	7.234	283.334	3.400.012
Año 3	86.000	64.607	158.826	7.234	316.667	3.800.002
Oficial «senior»	94.000	61.127	137.639	7.234	300.000	3.600.000
Oficial	86.000	50.688	106.079	7.234	250.001	3.000.006
Auxiliar:						
Año 1	66.000	40.248	86.519	7.234	200.001	2.400.013
Año 2	66.000	43.728	99.705	7.234	216.667	2.600.001
Año 3	66.000	47.208	112.892	7.234	233.334	2.800.003
Recepcionista	71.700	39.378	77.522	7.234	195.834	2.350.008
Motorista	68.300	26.328	31.471	7.234	133.333	1.600.002
Redactor Jefe	127.710	146.383	427.006	7.234	708.333	8.500.001
Jefe de Sección	116.985	111.585	305.863	7.234	541.667	6.500.003
Redactor «senior»	102.475	104.625	294.000	7.234	508.334	6.100.012
Redactor	102.475	76.786	188.505	7.234	375.000	4.500.005
Redactor «junior»:						
Año 1	94.010	50.688	98.069	7.234	250.001	3.000.006
Año 2	94.010	55.037	114.553	7.234	270.834	3.250.014
Año 3	94.010	59.387	131.036	7.234	291.667	3.500.006
Redactor prácticas (1)	66.000	40.248	86.519	7.234	200.001	2.400.013
Técnico «senior»*	79.217	54.167	126.049	7.234	266.667	3.200.009
Técnico «junior»*:						
Año 1	66.000	40.248	86.519	7.234	200.001	2.400.013
Año 2	66.000	43.728	99.705	7.234	216.667	2.600.001
Año 3	66.000	47.208	112.892	7.234	233.334	2.800.003

* Maquetadores, Infógrafos, Fotógrafos, Editores, Documentalistas, Impresores, Electricistas.

(1) No más de dos años.

El nivel retributivo reflejado en la presente tabla será de aplicación en el momento en que se produzca la trasposición de la antigua categoría a la nueva.

La retribución creciente contenida para cada una de las categorías respecto del primer, segundo o tercer año de desempeño de las mismas se justifica en la generación de una mayor preparación, calidad, eficacia y responsabilidad exigible en el trabajo, por razón de mayor permanencia en la categoría y el puesto de trabajo.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

18836 *ORDEN de 14 de septiembre de 1999 por la que se dispone la concesión de bonificaciones de los intereses de préstamos destinados a anticipar el pago de las ayudas comunitarias a los agricultores y ganaderos afectados por la sequía.*

Ante la grave situación económica que están atravesando los titulares de explotaciones agrarias en las zonas afectadas por la sequía que sufre una gran parte del territorio nacional, el sector ha solicitado reiterada-

mente a las Administraciones públicas el anticipo de las ayudas comunitarias a los cultivos herbáceos y a las primas ganaderas.

Las entidades financieras, además de canalizar el pago de las ayudas de la Política Agrícola Común (PAC), vienen anticipando a sus clientes, agricultores y ganaderos, el importe de las ayudas mediante préstamos cuyas cuantías y condiciones de interés y plazo de amortización dependen de los montantes de las ayudas solicitadas.

En el marco de los apoyos del sector agrario para paliar los efectos catastróficos de la sequía, dada la situación de emergencia, se considera que la reducción de los costes financieros de los anticipos de las indicadas ayudas que realizan las entidades financieras constituye un instrumento adecuado.

A tal efecto, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y las entidades financieras han preestablecido las condiciones de los anticipos a los agricultores y ganaderos con cargo a las ayudas de la PAC por un