

Foral de Navarra para conjuntamente promover actuaciones que contribuyan a favorecer el acceso a la vivienda de la juventud.

Que en la cláusula primera del referido Convenio de ampliación se establece que, para dar continuidad al mismo, se firmará en el primer trimestre de cada año un protocolo que establezca las actividades a realizar, así como los medios de todo tipo necesarios para su ejecución, especificando las aportaciones respectivas.

Que siguiendo vigentes los motivos que dieron lugar al Convenio antedicho, las partes en el mismo acuerdan suscribir el presente Protocolo, según el tenor de las siguientes

CLÁUSULAS

Primera.—El presente Protocolo tiene por objeto dar continuidad a las acciones pactadas en la estipulación primera del Convenio suscrito entre las dos partes el 9 de septiembre de 1996.

Segunda.—Para el año 2000, la distribución pormenorizada de las aportaciones de cada una de las partes para este programa, serán las siguientes:

I. El Instituto de la Juventud, con cargo al número económico 19.201.323A.226.10 de su vigente presupuesto, del que existe remanente suficiente, abonará los gastos que se produzcan por:

1. La cobertura del seguro multirriesgo-hogar: 17.000.000 de pesetas. La prima para cada una de las pólizas será 9.000 pesetas.
2. La cobertura del seguro de caución: 21.000.000 de pesetas. La prima de cada una de las pólizas será como máximo el 3 por 100 de la renta anual de cada contrato.
3. La realización de los cursos de formación, asesoramiento, gestión técnica y seguimiento del Programa: 7.650.000 pesetas.

Total de su aportación: 45.650.000 pesetas.

Esta cantidad es global para todas las Administraciones Públicas incorporadas al Programa «Bolsa de Vivienda Joven en Alquiler».

II. El Instituto Navarro de Deporte y Juventud, correrá directamente con los gastos que se produzcan por:

1. Personal necesario para el programa: 7.500.000 pesetas.
2. Gastos de local: 1.750.000 pesetas.

Total de su aportación: 9.250.000 pesetas.

Este gasto no tiene una consignación presupuestaria específica, puesto que las personas que desarrollan el programa son funcionarios de este Instituto y los locales son la sede de la citada Institución.

Tercera.—El presente Protocolo estará vigente durante todo el año 2000.

Y para que así conste, en prueba de conformidad con lo expuesto anteriormente las partes firman el presente Protocolo en el lugar y fechas expresados, en dos ejemplares que hacen fe.—Por el Instituto de la Juventud, Elena Azpiroz Villar.—Por el Instituto Navarro de Deporte y Juventud, Javier Trigo Oubiña.

10816 *RESOLUCIÓN de 25 de mayo de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «Simago, Sociedad Anónima Unipersonal».*

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «Simago, Sociedad Anónima Unipersonal» (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 24 de marzo de 1997), (código de Convenio número 9010862), que fue suscrito con fecha 12 de mayo de 2000 por la Comisión Mixta del Convenio, en la que está integrada la Dirección de la empresa y las secciones sindicales de CC. OO y FETICO, firmantes de dicho Convenio en representación de las partes empresarial y trabajadora y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 de la citada revisión salarial 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, 25 de mayo de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

REVISIÓN SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SIMAGO, SOCIEDAD ANÓNIMA UNIPERSONAL»

En Madrid a 12 de mayo de 2000.

Se reúne la Comisión Mixta del Convenio Colectivo de «Simago, Sociedad Anónima», con la asistencia de las partes legitimadas para ello.

La presente reunión tiene por objeto dar cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 27 del Convenio Colectivo y determinar, por una parte, la revisión salarial definitiva para 1999 y, por otra parte, el incremento salarial a cuenta para el año 2000.

La dirección de la empresa, a la vista del resultado experimentado en el ejercicio anterior, entiende que no proceda efectuar revisión salarial alguna.

No obstante y a instancia de la representación social que solicita un esfuerzo tendente a mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores y tras un largo debate, se acuerda lo siguiente:

Primero. *Revisión salarial 1999.*—En relación con lo dispuesto en el artículo 27.II del Convenio Colectivo y una vez constatado tanto el resultado económico de la compañía en 1999 como el IPC real para 1999, se acuerda el siguiente tratamiento salarial definitivo para el año 1999.

a) Consolidar el incremento del 1,8 por 100 experimentado con efectos de 1 de septiembre de 1999, con carácter definitivo.

b) Mediante un paga única, los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo en alta antes de 31 de diciembre de 1999, percibirán la cantidad resultante de aplicar un 0,9 por 100 de su salario fijo bruto anual a 31 de diciembre de 1999, excluido antigüedad.

Esta paga única será hecha efectiva junto con la próxima nómina.

Segundo. *Incremento año 2000.*—Dadas las especiales circunstancias que han concurrido en este ejercicio y coincidiendo esta Comisión, en la conveniencia de favorecer en el presente año a los salarios más bajos, para el año 2000 se acuerdan los siguientes incrementos:

a) 2,9 por 100 sobre los salarios base de contratación.

b) 1,8 por 100 sobre los complementos del mismo, excluidos antigüedad.

Dichos incrementos tendrán efectos desde el 1 de enero de 2000.

Tercero.—A efectos de lo dispuesto en el artículo 27.III del Convenio Colectivo, en el supuesto de que fuese preciso aplicar la cláusula de revisión al alza para el año 2000, se tomaría como referencia el incremento aplicado a los salarios base de contratación.

Cuarto.—Tablas de salarios base o de contratación.

Con efectos 1 de enero de 2000, la tabla de salarios base o de contratación a que se refiere el artículo 26 del Convenio es la siguiente:

Grupo I: 1.409.097 pesetas.

Grupo II: 1.493.644 pesetas.

Grupo III: 1.583.263 pesetas.

Grupo IV: 1.678.258 pesetas.

En consecuencia, el salario/hora, que incluye el importe de pagas extraordinarias y vacaciones desde el 1 de enero de 2000, será el siguiente:

Grupo I: 781,96 pesetas.

Grupo II: 828,88 pesetas.

Grupo III: 878,61 pesetas.

Grupo IV: 931,33 pesetas.

Quinto.—Se acuerda también enviar copia del presente acta a la autoridad laboral a los efectos legales oportunos.

Y sin más asuntos que tratar se extiende el presente documento en lugar y fecha indicados.

10817 *RESOLUCIÓN de 25 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 Nacional de Prensa no Diaria.*

Visto el texto del Convenio Colectivo Nacional de Prensa no Diaria (código de convenio número 9910555), que fue suscrito con fecha 20 de marzo de 2000 de una parte por la Asociación de Revistas de Información (ARI), en representación de las empresas del sector, y de otra por las Centrales Sindicales UGT y CC. OO., 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, 25 de mayo de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE PRENSA NO DIARIA

CAPÍTULO I

Ámbito y vigencia

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo en empresas de prensa no diaria.

A efectos de aplicación de este Convenio, se entiende por prensa no diaria todas las Empresas que editan publicaciones de aparición periódica, no diaria de información general, actualidad o especializadas.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Se registrarán por el presente Convenio todos los trabajadores que presten servicios en las empresas definidas por el artículo 1 en cualquiera de sus funciones.

Quedan expresamente excluidos:

- a) Consejeros y personal de alta Dirección.
- b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- c) Los corresponsales o colaboradores que tengan formalizado un contrato civil.
- d) Los colaboradores a la pieza, independientemente de que mantengan una relación continua.

Artículo 3. *Ámbito normativo.*

Todas las materias que son objeto de regulación del presente Convenio Colectivo sustituyen y derogan a las pactadas con anterioridad, sin perjuicio de los derechos consolidados.

Las condiciones establecidas en este Convenio tienen el carácter de mínimos mejorables en ámbitos inferiores excepto para las siguientes materias que serán inmodificables en otros ámbitos:

- Períodos de prueba.
- Grupos profesionales.
- Régimen disciplinario.
- Normas mínimas de seguridad e higiene.

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de obligatoria aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 5. *Vigencia.*

La vigencia del presente Convenio será desde 1 de enero de 2000, sea cual fuera su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y tendrá una duración hasta 31 de diciembre de 2001, afectando a los convenios vigentes en este sector al vencimiento de los mismos.

Artículo 6. *Denuncia.*

La denuncia se realizará por escrito con una antelación mínima de tres meses a su vencimiento.

En el caso de no mediar dicha denuncia por cualquiera de las partes con la antelación mínima referida al Convenio se considerará prorrogado por sus propios términos de año en año. Si las deliberaciones se prolongaran por plazo que excediera de la vigencia del Convenio se entenderá éste prorrogado provisionalmente hasta finalizar la negociación del Convenio siguiente, sin perjuicio de que el nuevo Convenio tenga obligatoriamente efectos retroactivos en el caso de que las negociaciones mencionadas sobrepasaran los plazos previstos.

Artículo 7. *Indivisibilidad.*

Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 8. *Garantía personal.*

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» cuando examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para el trabajador.

Artículo 9. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio serán absorbibles y quedarán compensadas cuando los salarios que realmente perciba el trabajador, considerados en su conjunto y cómputo anual, y demás condiciones que disfrute el trabajador sean más favorables que los fijados en el presente Convenio.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. *Organización y dirección del trabajo.*

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la empresa.

Los representantes de los trabajadores colaborarán con la Dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

De igual manera los representantes de los trabajadores serán informados por la Dirección de la empresa, y deberán emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de ésta sobre las siguientes cuestiones:

Reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.

Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

Planes de formación profesional de la empresa.

Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Artículo 11. *Formación profesional.*

Las empresas velarán, de una forma continuada, por la actualización de conocimientos por parte del personal. En consecuencia, los trabajadores tendrán derecho a:

- a) Adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- b) Disfrutar del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

Para ejercitar cualquiera de estos derechos será requisito indispensable que el interesado justifique previamente la concurrencia de las circunstancias que confieren el derecho invocado.

Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, la representación de los trabajadores participará en la elaboración y desarrollo de los planes de formación de la empresa.

Artículo 12. *Formación continua.*

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del acuerdo nacional de formación continua de 16 de diciembre de 1992, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio.

Queda facultada la Comisión Mixta que se creará al efecto para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho acuerdo.

Artículo 13. *Modificaciones tecnológicas.*

Deberá informarse de cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías, que pueda modificar las condiciones de trabajo de las distintas profesiones, previamente a su introducción, a los representantes de los trabajadores o Secciones Sindicales. En el caso de que un puesto de trabajo

se vea afectado por modificaciones tecnológicas, la Dirección de la empresa ofrecerá a los trabajadores que lo ocupaban, un curso de formación por el tiempo indispensable para su adaptación a las nuevas tecnologías, que en ningún caso tendrá una duración mayor de seis meses. Esta formación se dará en horas de trabajo o en su defecto serán compensadas con descanso.

CAPÍTULO III

SECCIÓN 1.^a DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 14. *Clasificación por razón de la permanencia al servicio de la empresa.*

En función de la actividad que el trabajador desarrolle en la empresa, éste podrá tener la consideración de fijo o contratado por tiempo indefinido, eventual, interino o temporal.

Tendrán carácter indefinido los contratos pactados sin modalidad especial alguna en cuanto a su duración.

Son trabajadores eventuales por circunstancias de la producción aquellos contratados para realizar una actividad excepcional o esporádica, por un plazo que no exceda de trescientos sesenta días. Si al término de este período no se hubiesen cubierto las necesidades temporales para las cuales fue contratado, adquirirá la condición de fijo de plantilla con efecto desde el comienzo del primer contrato.

Cuando un trabajador hubiese cubierto el período completo de contratación temporal, la Empresa no podrá contratar a otro nuevo trabajador para realizar la misma actividad que venía realizando el trabajador anterior, hasta transcurridos tres meses.

Son trabajadores interinos los que ingresen en la empresa expresamente para cubrir ausencias de un trabajador con contrato suspendido y reserva de puesto de trabajo.

Si el trabajador ausente no se reintegrase en el plazo correspondiente o el reintegro le viniera imposible, se resolverá el contrato con el trabajador interino o éste adquirirá la condición de fijo, a criterio de la empresa.

En todo caso, si el trabajador sustituido no se reincorpora a su puesto, una vez finalizada la causa de la sustitución, y hubieran transcurrido más de tres años desde que se inició la suplencia, el interino adquirirá la condición de trabajador fijo.

Artículo 15. *Contratación e ingreso.*

La empresa definirá a través de la plantilla los puestos de carácter estructural necesarios para su funcionamiento.

Cada vez que se produzca una vacante, la empresa la cubrirá en las siguientes condiciones:

- Obligación de la empresa de informar a los representantes legales de los trabajadores sobre planes, previsiones y modalidades de contratación.
- Todas las vacantes serán publicadas, indicando la sección y condiciones que se requieren.
- En cada sección tendrá preferencia para ocupar una vacante el trabajador más antiguo que estuviera sujeto a una medida de contratación temporal.
- En todo lo relativo a nuevas contrataciones se estará a lo dispuesto en el artículo 8.3.a) del Estatuto de los Trabajadores.
- Obligación de entregar copia básica de cada contrato a los representantes legales de los trabajadores.

Cuando la empresa pretenda cubrir un puesto de trabajo de nueva creación o su sustitución por ascenso o baja, deberá realizar una prueba de aptitud entre los trabajadores, conforme a lo regulado en este artículo.

En caso de no quedar cubierto tras las realización de la correspondiente prueba, la Empresa comunicará a la representación de los trabajadores, con una antelación de quince días, su decisión de realizar la contratación con personal ajeno a la empresa.

Artículo 16. *Contratos de formación.*

Podrán concertarse contratos de formación para trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiuno.

Cuando se precise legalmente, se exigirá el consentimiento o autorización de los padres o representantes legales del trabajador. Dicho contrato se formalizará siempre por escrito, haciendo constar la duración del mismo, la jornada laboral, la retribución correspondiente o convenida, el tipo de formación a realizar, el puesto de trabajo cualificado a desempeñar.

La duración máxima del contrato para la formación laboral será de dos años y un mínimo de uno.

El salario de este tipo de contrato será el 65 por 100 el primer año, y el 80 por 100 el segundo año, del puesto de trabajo para el que ha sido contratado.

La situación de I.T., así como el cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria, interrumpirán la duración del contrato.

La formación laboral podrá realizarse bien en la propia empresa, cuando ésta tenga escuela de formación propia, o bien en centros autorizados de Formación Profesional. El tiempo dedicado a enseñanza no podrá ser inferior al 25 por 100 de la jornada laboral.

En todo caso el tutor deberá tener una formación o cualificación de dos categorías superiores a la exigible para ejercer la profesión objeto de aprendizaje.

La formación teórica deberá alternarse con el trabajo y no podrá acumularse ni al final del contrato ni en el segundo período del mismo.

Artículo 17. *Contratos en práctica.*

Quienes estuviesen en posesión de una titulación universitaria o de formación profesional podrán concertar contrato de trabajo en prácticas a fin de perfeccionar sus conocimientos y adecuarlos al nivel de estudios cursados.

El contrato de trabajo en prácticas se formalizará siempre por escrito y expresará la titulación del trabajador, condiciones de trabajo, duración y objeto de las prácticas.

La duración del contrato no será superior a dos años ni inferior a seis meses. A la finalización del contrato en prácticas, la Empresa expedirá un Certificado en el que conste la duración del mismo, características de las prácticas efectuadas, así como el grado alcanzado.

La retribución del trabajador en prácticas será del 80 y 90 por 100, para el primer y segundo año de prácticas del salario establecido en el Convenio Colectivo para la categoría correspondiente.

Artículo 18. *Estudiantes becarios.*

Las prácticas que realicen los estudiantes que desean ampliar sus conocimientos en un medio no podrán exceder de cinco meses. Se realizarán en periodo lectivo, con un máximo de dedicación de cinco horas diarias, excluyéndose los horarios nocturnos, fines de semana, festivos y periodos de vacaciones.

Nunca podrá haber más del diez por ciento de la plantilla fija del medio.

Los estudiantes en prácticas deberán cobrar, como mínimo, el transporte y las comidas, además de cualquier gasto que genere su tarea en beneficio de la empresa.

Artículo 19. *Contratos a tiempo parcial.*

Podrán concertarse contratos a tiempo parcial, siempre que éstos superen un mínimo de seis horas semanales y veinticinco horas mensuales.

Los trabajadores con contratos a tiempo parcial gozarán de los mismos derechos y condiciones que los de los trabajadores a tiempo completo. El salario será proporcional a las horas trabajadas.

La cobertura de vacantes a tiempo parcial se regirá por las mismas normas que los contratos a tiempo completo.

Artículo 20. *Plantilla y escalafón.*

La empresa confeccionará anualmente, en el mes de enero, la plantilla o escalafón que no tendrá efecto alguno contrario a la situación y derechos adquiridos por cada uno de los trabajadores que formen parte de la empresa.

Dicha plantilla contendrá los siguientes datos: Número de Registro Personal, nombre y apellidos, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la Empresa, categoría profesional, departamento o sección y fecha del último nombramiento o promoción.

Artículo 21. *Períodos de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para los Técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones inherentes

a su puesto de trabajo y categoría profesional. La resolución de la relación laboral podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes en este período. El período de prueba será computable a efectos de antigüedad.

El período de prueba quedará suspendido en caso de enfermedad o accidente del trabajador, o por la incorporación de éste al servicio militar.

CAPÍTULO IV

Movilidad geográfica y funcional

Artículo 22. *Traslados, cambios de puesto de trabajo y permutas.*

Cuando por necesidades económicas, técnicas, organizativas o de producción debidamente justificadas, las empresas pretendan el traslado de un grupo de trabajadores o de la totalidad de la plantilla se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a su tramitación, plazos y condiciones.

Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la Empresa carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

Si el traslado se efectúa por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se estará a las condiciones establecidas por escrito entre ambas partes sin perjuicio de las reconocidas legalmente.

Los trabajadores con destinos en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa, categoría, grupo y subgrupo podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquélla decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Artículo 23. *Trabajos de categoría superior.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán realizar trabajos de la categoría inmediata superior bien en casos excepcionales de necesidad perentoria, bien para sustituir a otros trabajadores en situación de I.T., vacaciones, licencias o excedencias. La duración de estos trabajos, no podrá superar un período de seis meses salvo en el caso de sustitución por I.T. por enfermedad o accidente que podrán tener una duración igual a la del período de la baja.

Durante el tiempo que dure esta prestación los trabajadores que la realicen percibirán el salario de la categoría de desempeñen, sin que puedan absorberse, en caso alguno, las diferencias salariales que se produzcan por aplicación de Convenio o disposición legal que modifique los conceptos salariales.

Artículo 24. *Trabajos de categoría inferior.*

Por necesidades justificadas de la empresa y previa notificación a la representación sindical, se podrá destinar a un trabajador a trabajos de categoría profesional inferior a la que esté adscrito, siempre que sea dentro de su grupo profesional, conservando la retribución correspondiente a su categoría.

Salvo casos excepcionales en los que deberán estar de acuerdo los representantes de los trabajadores, esta situación no podrá prolongarse por más de un mes con el fin de no perjudicar la formación profesional del trabajador.

Asimismo, la empresa no podrá reiterar la realización de estos trabajos de inferior categoría a un mismo trabajador en un período inferior a seis meses.

Si el cambio de destino para el trabajador de categoría inferior tuviera su origen en petición del trabajador se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

Artículo 25. *Trabajadores con capacidad disminuida.*

A los trabajadores que se les reconozca una incapacidad permanente parcial, derivada de accidente o enfermedad, común o profesional, que les impida continuar con las funciones que venían desarrollando, la empresa les garantizará un puesto de trabajo compatible con la invalidez que tengan declarada.

En esta situación, los trabajadores percibirán la retribución íntegra que corresponda al nuevo puesto de trabajo que ocupen, sin que pueda existir reducción alguna del salario como consecuencia de estar percibiendo la pensión correspondiente de la Seguridad Social.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias, descanso y vacaciones

Artículo 26. *Calendario laboral.*

Anualmente se elaborará entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, el calendario laboral, teniendo en cuenta las limitaciones fijadas en el presente Convenio Colectivo. Debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo, antes del 1 de enero de cada año.

Artículo 27. *Jornada de trabajo.*

La jornada laboral para todo el personal afectado por este Convenio será de treinta y seis horas semanales en invierno y treinta y cinco horas semanales desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre, ambos inclusive.

La jornada máxima ordinaria, será de 9 horas, teniendo que existir al menos doce horas de intervalo entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente.

Todo el personal disfrutará dentro de esta jornada semanal de dos días de descanso consecutivos que, preferentemente, serán sábados y domingos.

A partir de la vigencia del presente convenio, las empresas abonarán 1.050 pesetas en concepto de ayuda de comida, cuando se imponga la jornada partida a aquellos productores que la tuvieran continuada. De igual manera las empresas que tuvieran establecida la jornada partida abonarán a sus productores la cantidad de 1.050 pesetas diarias, en concepto de ayuda de comida, o, caso contrario, les concederán un descanso para comer de dos horas y media. Si el trabajador, o los trabajadores, renunciaran a ese período de descanso, por disfrutar de otro de menor duración, a su conveniencia no tendrán derecho a percibir la ayuda de comida.

Artículo 28. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán de veintidós días laborables de vacaciones anuales retribuidas, preferentemente entre los meses de junio a septiembre ambos inclusive, previo acuerdo de la empresa y los delegados de los trabajadores.

Si por cualquier causa la empresa dispone para el disfrute de las vacaciones fecha distinta a las acordadas en este Convenio, compensará al personal afectado con tres días más de vacaciones.

Si el cambio de fecha del disfrute de las vacaciones se realiza a instancias del trabajador, éste no tendrá derecho a disfrutar ningún día de compensación por dicho cambio.

No podrá iniciarse el disfrute de las vacaciones, en domingo, festivo, ni en día que coincida con el descanso semanal del trabajador.

CAPÍTULO VI

Artículo 29. *Retribuciones.*

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, y corresponden a la jornada normal fijada en el presente Convenio. No formarán parte del salario, en su caso, las indemnizaciones o compensaciones de carácter no salarial.

Artículo 30. *Salario.*

Se entiende por salario la cantidad bruta que, con carácter ordinario y fijo, percibe el trabajador por todos los conceptos. La totalidad del salario deberá figurar en la nómina.

El salario base de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio será el que, para cada categoría profesional, se establece en el anexo correspondiente. Estas remuneraciones tienen el carácter de mínimas y por jornada completa.

Artículo 31. *Antigüedad.*

Desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, el cómputo del complemento personal por antigüedad, se realizará mediante el abono de dos trienios y quinquenios sucesivos, por importe cada uno de ellos del 5 por 100 del salario base.

Para el personal que ya venga prestando servicios en la empresa, se computará la nueva antigüedad, desde el último vencimiento, por el trienio o quinquenio que le corresponda y que se adicionará al porcentaje que ya tenga adquirido por la aplicación de anteriores convenios.

El complemento personal de antigüedad no podrá exceder del 45 por 100 del salario base, salvo que por aplicación de anteriores convenios sea superior el porcentaje a percibir, en cuyo caso, quedará consolidado.

Artículo 32. *Horas extraordinarias.*

La realización de horas extraordinarias por el trabajador es voluntaria salvo en caso de fuerza mayor. Cuando por necesidades del servicio sea necesario realizar horas extraordinarias, éstas se abonarán por el importe que se establece para cada categoría en las tablas salariales anexas.

Previo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado las horas extraordinarias podrán ser compensadas por un tiempo de descanso de al menos una hora y veinticinco minutos por cada hora extraordinaria realizada, que se compensarán en el mes siguiente a la fecha de su realización y por jornadas o medias jornadas completas.

Artículo 33. *Plus de libre disposición.*

El personal que preste servicios en régimen de libre disposición percibirá en concepto de «Plus de libre disposición» las cantidades que se fijan en la tabla salarial anexa.

La aceptación de este plus será voluntaria para el trabajador. Cualquiera de las partes podrá renunciar a la Libre Disposición con el preaviso de un mes.

Artículo 34. *Plus de titularidad.*

Todos los redactores titulados percibirán un plus de titularidad por los importes fijados en la tabla salarial anexa.

Artículo 35. *Plus de distancia y transporte.*

Como compensación de los gastos de desplazamientos y medios de transporte dentro de esta localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y regreso, se establece un complemento extrasalarial por un importe de 6.905 pesetas mensuales para el año 2000, y para el año 2001, 7.050 pesetas mensuales, que se abonará a todas las categorías, sea cual fuere la duración de su jornada.

Este plus extrasalarial no se abonará durante el período vacacional ni en las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 36. *Equiparación económica.*

Los ayudantes de redacción, que realicen tareas de redactores, quedarán equiparados económicamente a éstos, siempre que ejerzan idénticas funciones, a excepción del plus de titularidad.

Artículo 37. *Desgaste de material.*

Aquellas empresas que no proporcionen equipo fotográfico a sus trabajadores, habrán de pactar con la parte interesada el pago de un complemento en concepto de desgaste de material y roturas en caso de servicio, cuya cuantía será de 9.280 pesetas mensuales para el año 2000 y de 9.415 pesetas mensuales para el año 2001. En caso contrario, la empresa cubrirá todos los gastos de reparación y reposición de los equipos.

Artículo 38.

El salario deberá ser satisfecho, dentro de la jornada laboral, por meses.

El retraso en el pago de los salarios, que sea imputable a la empresa dará derecho al trabajador a percibir una indemnización equivalente al interés de la cantidad demorada, calculando el 10 por 100 anual desde la fecha de abono.

Artículo 39. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo realizado, siempre que se soliciten una vez al mes y antes del día 15, sin que pueda exceder dicho anticipo del 50 por 100 de su salario mensual.

Artículo 40. *No discriminación por sexo o nacionalidad.*

La retribución por trabajo de igual o similar valor o responsabilidad tendrá que ser la misma independientemente del sexo o nacionalidad del personal que lo realice.

Artículo 41. *Aumentos salariales.*

Las partes acuerdan un incremento salarial para el primer año de vigencia del Convenio, del 2,5 por 100 sobre los conceptos salariales vigentes a 31 de diciembre de 1999, una vez revisados con el porcentaje de incremento del IPC para dicho año, a excepción de los pluses de libre disposición y titularidad, que se matendrán por sus importes actuales.

Para el segundo año de vigencia se revisarán las tablas salariales en el mismo porcentaje que el gobierno prevea para el año 2001.

Artículo 42. *Liquidación de diferencias salariales.*

Para el abono de las diferencias salariales que se deriven del incremento fijado cada año en el Convenio, las empresas dispondrán de un plazo de dos meses como máximo para su abono.

Artículo 43. *Cláusula de revisión.*

Durante el primer año de vigencia no se procederá a ninguna revisión económica. Para el segundo año de vigencia, en el caso de que el IPC resultante a 31 de diciembre de 2001 superara el IPC que sirvió de base para el incremento salarial de dicho año, se pacta una revisión automática igual a la diferencia que se produzca entre dichos porcentajes. Esta revisión, si procediese, se abonará, con efectos de 1 de enero de 2001 en una sola paga dentro del primer trimestre del año 2002. La comisión mixta, en su caso, confeccionará unas nuevas tablas salariales que servirán de base para futuros convenios.

Artículo 44. *Gratificaciones reglamentarias.*

Se abonarán a todo el personal, como parte del salario, las gratificaciones reglamentarias con vencimiento superior al mes, que se harán efectivas en los meses de marzo, junio y diciembre, a razón de treinta días del salario base, cada una de ellas. Las fechas de abono de dichas gratificaciones reglamentarias serán los días hábiles anteriores al 15 de marzo del año siguiente, 15 de junio y 15 de diciembre.

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año, se le abonará las gratificaciones prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios, computándose la fracción de semana o mes como completas. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores eventuales, interinos o contratados por tiempo indeterminado.

Las empresas abonarán a los trabajadores una paga extraordinaria por el concepto de nupcialidad por importe de 29.700 pesetas para el año 2000 y 30.300 pesetas para el año 2001 y otra paga de natalidad por el importe de 39.400 pesetas, para el año 2000 y de 40.200 para el año 2001 por cada hijo nacido.

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 mensual de su salario, por todos los conceptos.

Artículo 45. *Dietas.*

Cuando por razones de trabajo el trabajador tenga que desplazarse fuera de la provincia percibirá, en concepto de dieta, para manutención y hospedaje las siguientes cantidades: 10.150 pesetas diarias durante el año 2000 y 10.350 pesetas diarias para el año 2001, para España, y 20.700 pesetas diarias para el año 2000 y 21.150 pesetas diarias para el año 2001, para el extranjero. En el último supuesto, cuando la dieta fijada no alcance a cubrir los gastos realizados por el trabajador, la empresa abonará la diferencia entre la dieta estipulada y los gastos efectuados, siempre que éstos lo hayan sido en establecimientos clasificados de tres estrellas, o similares, y previa justificación de los mismos.

Cuando por razones de trabajo se necesite comer fuera del domicilio, la empresa abonará 2.350 pesetas para el año 2000 y 2.400 pesetas para el año 2001 por comida.

Las empresas abonarán a los trabajadores que utilicen su propio vehículo como medio de transporte la cantidad de 37 pesetas por kilómetro

para los años 2000 y 2001, debiendo estar el vehículo obligatoriamente asegurado a todo riesgo, en esta cantidad se incluyen todos los gastos; no obstante, cuando la empresa ponga a disposición del trabajador un vehículo y éste lo rechace por preferir el suyo propio, las cantidades fijadas en este artículo se reducirán un 40 por 100.

Artículo 46. *Incapacidad transitoria.*

Durante la situación de incapacidad transitoria y mientras el trabajador esté en dicha situación, cualesquiera que sean las contingencias de la que ésta se derive, la empresa le abonará la diferencia entre lo que perciba en tal situación y el 100 por 100 de su salario convenio.

Artículo 47. *Personal de redacción.*

El personal de redacción no podrá ser obligado a realizar trabajos de carácter informativo en los que emitan opiniones contrarias a sus convicciones; no se les podrá obligar a realizar informaciones inexactas o incompletas ni firmar aquellas en las que se les impida expresar su opinión sobre el tema de que se trate, cuando deterioren la objetividad de la información.

Artículo 48. *Condiciones especiales.*

Los incrementos salariales y su posible revisión económica establecidos en el presente Convenio no serán de necesaria u obligatoria aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situación de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1998 y 1999. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para los años 2000 y 2001.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores jurados de cuentas) que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, las empresas de menos de 25 trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, sustituirán el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en el párrafo anterior para demostrar, fehacientemente la situación de pérdidas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar de mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

CAPÍTULO VII

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 49. *Permisos.*

El trabajador, avisando con antelación y justificando posteriormente los motivos, tendrá derecho a licencia o permiso retribuido, en los siguientes supuestos y por la duración que se indica:

Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.

Cinco días en caso de fallecimiento o enfermedad grave de padres, hijos y parientes hasta segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Tres días al año en caso de traslado de domicilio habitual.

Cuatro días naturales en caso de nacimiento de hijo, aunque éste tenga lugar fuera de la residencia del trabajador.

Dos días al año para asuntos propios, previa comunicación con cuarenta y ocho horas de antelación.

Los días 24 y 31 de diciembre.

En todo lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto, en materia de permisos y licencias, en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 50. *I.T. por maternidad/paternidad.*

En el supuesto de parto, la baja tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho sema-

nas. El período de baja se disfrutará a opción de la interesada siempre que como mínimo, seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo. No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen al iniciarse el período de descanso, podrán optar indistintamente a éste.

En caso de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la baja tendrá duración de dieciséis semanas contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de seis años, se estará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 51. *Trabajo penoso y/o peligro para el embarazo.*

La mujer embarazada, con independencia de su estado civil, a partir del cuarto mes de gestación y caso de desarrollar un trabajo previamente declarado por el facultativo pertinente, como penoso o peligroso para su embarazo, tales como: Pantallas de grabación, pegamentos, etc., tendrá derecho:

a) Preferencias para ocupar sólo por el tiempo que dure dicho estado, la primera vacante que se produzca en un puesto sin dicho riesgo.

b) En idénticos términos de duración y provisionalidad previa solicitud suya y siempre que exista posibilidad para la empresa, podrá permutar su puesto de trabajo, manteniendo su categoría y salario.

En caso de no poder realizar esta permuta, la empresa designará a la persona que habrá de cubrir el puesto de la mujer embarazada, quien por el carácter de provisionalidad de la situación, se reincorporará a su anterior puesto, cuando la embarazo cause baja en el trabajo por dicho motivo.

Artículo 52. *Guarda legal.*

El trabajador/a que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido, físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo diaria de al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 53. *Licencias.*

Los trabajadores que tengan una antigüedad en la empresa de un año, podrán solicitar y su autorización será discrecional por parte de la empresa, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo por un plazo no superior de dos meses.

Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso del año, ni repetirse durante dos años consecutivos.

Las licencias reguladas en este artículo, podrán ser también con sueldo, para lo cual el trabajador deberá recuperar las horas utilizadas en la licencia, dentro de una distribución equitativa, que no represente un aumento anormal o excesivo de la jornada diaria.

Artículo 54. *Excedencia por maternidad/paternidad.*

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento los sucesivos hijos, darán derecho a un período de excedencia, que en su caso pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre o la madre trabajen sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año de excedencia el trabajador/a tendrá derecho a la incorporación automática de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El período en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad.

Artículo 55. *Excedencia forzosa.*

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, al reingreso automático y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

Tendrán la consideración de excedencia forzosa la designación o elección para cargo público y el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, que imposibilite el cumplimiento de su jornada laboral, mientras dure el ejercicio de los cargos.

La reincorporación del trabajador, deberá efectuarse en el plazo máximo de treinta días, a partir de la finalización de su situación.

Artículo 56. Excedencia voluntaria.

Las empresas concederán a su personal de plantilla que, como mínimo, cuenten con una antigüedad de un año de servicio en la empresa, el paso a la situación de excedencia voluntaria por un período de tiempo no inferior a un año ni superior de cinco años.

Su concesión será obligatoria por parte de la empresa, salvo que vaya a utilizarse para trabajar en otra actividad idéntica o similar a la de la Empresa de origen. Será potestativo de su concesión si no hubieran transcurrido cuatro años, al menos, desde el disfrute por el trabajador de excedencia anterior.

Durante el disfrute de la excedencia, a pesar de que se haya solicitado y concedido por un plazo superior a dos años, transcurridos éstos, podrá el trabajador renunciar al resto de la excedencia, con la obligación de avisar con un mes de antelación, su deseo de reincorporarse al trabajo activo.

El tiempo de excedencia voluntaria, no será computando a ningún efecto como antigüedad.

La petición de reingreso, deberá hacerse dentro del período de excedencia y el trabajador excedente sólo conservará un derecho preferente a reincorporarse en las plazas que queden vacantes.

En caso de que algún trabajador en situación de excedencia, no solicitara el reingreso en las condiciones citadas, se entenderá que causa baja voluntaria. Transcurrido el tiempo de excedencia, será potestativo de la Empresa, ampliarla por igual período a solicitud del trabajador.

Artículo 57. Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo.

Al cesar las causas legales de suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto de trabajo el trabajador tendrá derecho a la reincorporación automática a su anterior puesto de trabajo con la misma categoría que ostentaba.

Los trabajadores que se reincorporen a filas para prestar el servicio militar obligatorio o voluntario, o que opten por la prestación social sustitutoria, la reserva del puesto de trabajo será por el tiempo que ésta dure y un mes más, computándose este tiempo a efectos de antigüedad. Siempre que las obligaciones militares o de la prestación social y el proceso productivo lo permitan, el trabajador podrá acudir a su puesto de trabajo.

Artículo 58. Cese voluntario.

Cuando el trabajador causare baja voluntaria en el servicio de la empresa, la misma está obligada a la liquidación, el mismo día de cese en su relación laboral.

Por su parte los trabajadores deberán comunicar a la empresa, su decisión de cesar cumpliendo los siguientes plazos de preaviso, Personal Técnico titulado, un mes, resto de trabajadores, quince días.

El incumplimiento del plazo de preaviso llevará aparejado la deducción de un día de salario por cada uno de retraso en el preaviso.

CAPÍTULO VIII**Derechos sindicales****Artículo 59. Facultades y garantías sindicales.**

Las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores en el seno de las empresas, serán las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. No obstante, el crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal, en cada centro de trabajo, será como mínimo de 25. Asimismo, los distintos miembros del Comité de empresa, y en su caso los Delegados de Personal, podrán acumularlos en uno o varios de sus componentes.

Artículo 60. Comités Europeos.

En aplicación de la Directiva 94/95 CE, del Consejo del 22 de septiembre de 1994, sobre la constitución de un Comité de Empresa Europeo, los miembros de la Comisión Negociadora y del Comité Europeo gozarán de la misma protección que los demás representantes de los trabajadores/as, no sufriendo en consecuencia ninguna discriminación a causa del ejercicio legítimo de su actividad.

Los citados miembros tienen derecho a participar en las reuniones, no solo del Comité de Empresa Europeo, sino también en cualquier otra actividad relacionada con el ejercicio de su función, percibiendo el salario correspondiente al período de ausencia necesario para el cumplimiento de su actividad.

Artículo 61. Comités Intercentros.

Las empresas afectadas por este Convenio que tengan dos o más centros de trabajo en la misma provincia o en otro punto cualquiera del territorio español, podrán constituir Comité Intercentros, con un máximo de 13 miembros, que serán designados entre los componentes de los distintos Comités de centro.

En la constitución del Comité Intercentros, se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales, considerados globalmente. Estos Comités Intercentros, mantendrán al menos una reunión semestral con la Dirección de la empresa, en la que:

a) Será informado de la evolución del sector económico al que pertenece, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción e inversiones, y la evolución probable del empleo en la empresa, sobre la situación contable, y en general sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

b) Serán informados con carácter previo a su ejercicio y cuando se refiera a uno o varios centros de trabajo, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, sobre los planes de formación profesional de la empresa, procesos de fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa y sobre cualquier modificación en la actividad empresarial.

c) El Comité Intercentros, podrá formular propuestas a la Dirección de la Empresa, que ésta deberá considerar o debatir conjuntamente con los Comités de empresa.

Los Comités Intercentros tendrán al menos, las mismas competencias que los Comités de Centro, establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, pero con respecto a la totalidad de los centros, así como a la negociación colectiva.

Artículo 62. Asamblea de trabajadores.

Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, para lo que dispondrán de cinco horas anuales dentro de la jornada de trabajo. Podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comité de empresa, Secciones Sindicales legalmente constituidas o un tercio de los trabajadores de la empresa.

Artículo 63. Horas sindicales.

El crédito de horas que anteriormente se reconocen podrá ser utilizado para la asistencia a cursos de formación u otras actividades sindicales similares, organizadas por los sindicatos representativos del sector, previa oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia que serán expedidas por los aludidos Sindicatos.

Artículo 64. Derecho a sindicarse.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrán despedir el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 65. Secciones Sindicales y reuniones.

Los trabajadores afiliados a un Sindicato, podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de la hora de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

Artículo 66. Las Secciones Sindicales.

Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de empresa o cuenten con Delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general,

la Empresa pondrá a su disposición tableros de anuncios que deberán situarse dentro del centro de trabajo y en el lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva en los trámites establecidos en la legislación específica.

Artículo 67. *Cargos de nivel superior.*

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiendo establecerse, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Artículo 68. *Comisión Negociadora de Convenios Colectivos.*

Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Artículo 69. *Delegados Sindicales.*

Los sindicatos que tengan la condición de mayoritarios a nivel nacional y autonómico podrán constituir Secciones Sindicales y estarán representados a todos los efectos por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa y centro de trabajo.

Artículo 70. *Número de Delegados Sindicales.*

El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de empresa, se determinará según la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores: Uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
- De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo Delegado Sindical.

Artículo 71. *Funciones y derechos de los Delegados Sindicales.*

La función de los Delegados Sindicales es presentar y defender los intereses del Sindicato a quien representa.

Podrán asistir a las reuniones del Comité de Salud Laboral y Comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto.

Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. En el supuesto de que no formen parte del Comité de empresa, tendrán las mismas garantías reconocidas en la Ley a los miembros del Comité de empresa.

Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Artículo 72. *Locales sindicales.*

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de empresa, tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores. La empresa facilitará los medios necesarios para ejercer sus funciones.

Artículo 73. *Cuotas sindicales.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser trasferida la correspondiente cantidad. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Artículo 74. *Prácticas antisindicales.*

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepan calificar de antisindicalistas, se estará a lo dispuesto en los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPÍTULO IX

Premios, faltas y sanciones

Artículo 75. *Faltas.*

Se considera falta las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores, así como el quebranto o incumplimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y por el presente convenio colectivo. Según su índole y circunstancia las faltas se calificarán en leves, graves o muy graves.

Faltas leves:

- a) Las que siendo producto de negligencia, descuido, errores o demoras en la realización de cualquier servicio no produzca perturbación importante en él y siempre que sea sin intención deliberada.
- b) Hasta tres faltas de puntualidad superior a cinco minutos, en el transcurso del mes, sin causa justificada.
- c) Distraerse en las horas de servicio en cualquier trabajo ajeno al mismo.
- d) Ausentarse por tiempo breve de su puesto de trabajo.
- e) La ostensible falta de aseo y limpieza personal.
- f) Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario y enseres.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- h) Faltar al trabajo un día sin la debida autorización o causa justificada.
- i) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- j) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez.
- k) Omitir la comunicación de las alteraciones familiares que afecten a la retención de impuestos o cargas sociales. Si las circunstancias revelasen especial malicia en esta omisión la falta se considerará grave.
- l) En general, todas las acciones u omisiones de características análogas a las anteriormente relacionadas.

Faltas graves:

- a) La mera desobediencia a las órdenes recibidas, siempre que no constituya un quebranto manifiesto de la disciplina.
- b) Más de tres faltas de puntualidad en el transcurso del mes.
- c) Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de esta falta se deriven perjuicios para el servicio, se considerará como falta muy grave.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él la entrada o la salida del trabajo.
- f) La negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio, o el retraso deliberado de las actuaciones que le son propias.
- g) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio útiles o materiales de la entidad.
- h) La falta de veracidad comprobada en informes o manifestaciones verbales o escritas referentes al servicio.
- i) Recibir gratificaciones, no siendo de la entidad, por trabajos propios de su función y el explotar, en provecho propio, los negocios de la sociedad.
- j) La disminución dolosa del rendimiento en el trabajo.
- k) Las ofensas verbales ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa.

l) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerado como falta muy grave.

m) La reincidencia en falta leve, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un mes, a partir de la primera falta de la citada graduación.

n) En general, todas las acciones u omisiones de características análogas de gravedad a las anteriormente relacionadas.

Faltas muy graves:

a) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en 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.

b) Más de seis faltas de puntualidad en el transcurso de un mes, o diez durante un trimestre o veinte durante un semestre.

c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de la entidad.

e) La embriaguez o toxicomanía habitual, si repercute negativamente en el trabajo.

f) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la entidad o del personal.

g) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

h) El trabajo para otras empresas de las incluidas en el ámbito de este convenio, o cualquier otra relacionada con la prensa hablada o escrita, sin autorización expresa de la entidad.

i) La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

j) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

k) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros y subordinados.

l) Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

m) La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

n) En general, todas las acciones u omisiones de características análogas a las anteriormente relacionadas.

Sanciones:

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones de acuerdo con lo determinado en el legislación vigente.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Para la imposición de faltas muy graves la empresa deberá informar a la representación de los trabajadores. En los supuestos de sanciones por faltas de naturaleza sexual se realizará siempre con el conocimiento y la participación de los representantes legales de los trabajadores.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las 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 la comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo: hasta dos días en los supuestos h) y j).

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta treinta días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a noventa días.

Despido.

CAPÍTULO X

Salud laboral

Artículo 76. *Salud laboral y peligrosidad.*

Las empresas afectadas por este Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales

en el trabajo, así como el resto de reglamentos de especial aplicación a la actividad específica de la empresa y a la de sus diversos centros laborales, secciones o departamentos.

Todas las empresas constituirán el Comité de Salud Laboral en el trabajo de acuerdo con las disposiciones contenidas en ésta.

Artículo 77. *Peligrosidad.*

Independientemente de lo previsto en el artículo anterior, se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos, en el medio ambiente laboral, los valores límites umbrales que en cada momento vengan homologados por la legislación vigente.

b) Siempre que en los centros de trabajo se realicen inspecciones por el Servicio de Salud Laboral. Sus resultados serán comunicados, por la Dirección de la Empresa, a los representantes legales de los trabajadores y al Comité de Salud Laboral.

Artículo 78. *Prevención de riesgos laborales.*

El empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

El deber de prevención establecido en el párrafo anterior tiene la consideración de deber laboral y supone, según lo establecido en los artículos 4.2.d) y 19 del Estatuto de los Trabajadores y en este artículo, la existencia de un correlativo derecho de los trabajadores a una eficaz protección.

Conforme a lo establecido en el párrafo anterior, y en el marco de sus responsabilidades, el empresario adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de riesgos laborales, de formación y de información con unos medios necesarios.

Artículo 79. *Reconocimiento médico.*

Todo trabajador será reconocido por cuenta de la empresa, cuando menos una vez al año.

No obstante en los trabajos penosos, peligrosos y tóxicos, la revisión será semestral.

De los resultados de estas revisiones, se entregará copia al trabajador afectado.

Artículo 80. *Terminales de ordenadores, pantallas de grabación y pantallas de vídeo.*

El trabajo de terminales de ordenador, pantallas de grabación y pantallas de vídeo conlleva unas características que pueden derivar en situaciones de estrés, y otras enfermedades laborales. Para lo cual, los trabajadores que prestan sus servicios en cualquiera de estos puestos de trabajo deberán tener la posibilidad de un sistema de organización del trabajo que les permita poder intercalar sus diferentes funciones, con el fin de no permanecer demasiado tiempo continuo frente a la pantalla, facilitando así la disminución del riesgo a los trabajadores.

No obstante en este artículo se estará a lo dispuesto en Real Decreto 39/1997, de 17 de enero; Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, y Real Decreto 488/1997, de 14 de abril.

Además los trabajadores que realicen trabajos en este tipo de puestos pasarán una revisión médica especialmente concebida para el puesto que desempeñan (Oftalmología, Traumatología, etc.) que se realizará como mínimo cada año y correrá a cargo de la empresa.

Los trabajadores que presten servicios en videoterminales o pantallas de grabación tendrán derecho a un descanso de quince minutos, por cada dos horas de trabajo. Este descanso no podrá ser acumulado, teniendo la consideración de trabajo efectivo para el cómputo de la jornada, pudiendo realizarse durante este período otras tareas siempre que estén dentro de su competencia.

Artículo 81. *Ropa de trabajo.*

Todo aquel trabajador que por su actividad laboral requiriese la utilización de atuendo de trabajo, la empresa estará obligada a facilitar las prendas y complementos adecuados para desarrollar su actividad cada año, una vez en temporada de invierno y otra en verano. En cualquier caso la empresa deberá reponer tanto las prendas como los complementos, en el caso de que por desgaste de los mismos el trabajador lo quiera.

CAPÍTULO XI

Condiciones sociales

Artículo 82. *Jubilación a los sesenta y cuatro años.*

A los efectos de la jubilación a los sesenta y cuatro años, prevista en el artículo duodécimo del acuerdo interconfederal y siempre que se modifique en lo necesario el Real Decreto Ley 11/1981, de 20 de agosto, y el Real Decreto 2075/1981, de 19 de octubre, las partes firmantes acuerdan facilitar la jubilación a los sesenta y cuatro años de edad y la simultánea contratación, por parte de las Empresas de desempleados registrados en las Oficinas de Empleo, en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se produzcan por contrataciones a tiempo parcial con un período mínimo de duración en todo caso, superior al año tendiendo al máximo legal previsto.

Artículo 83. *Clasificación y definición de categorías.*

La clasificación del personal, consignadas en el presente Convenio, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas enunciadas, si la necesidad y volumen de la empresa no lo requiere.

Sin embargo, desde el momento en que existe en una empresa un trabajador que realice las funciones específicas en la definición de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma asigna este Convenio.

En aquellos supuestos en que sea precisa la definición de nuevas categorías laborales y que no están previstas en el presente Convenio, se llevará a efecto por la Comisión Paritaria.

Artículo 84. *Clasificación según la función.*

El personal sujeto a este Convenio se clasificará en los grupos siguientes:

- 1.º Técnicos.
- 2.º Personal de Redacción.
- 3.º Personal de Administración.
- 4.º Personal de Publicación.
- 5.º Personal de Distribución.
- 6.º Personal de Servicios Generales.

Técnicos: Quedan incluidos en este grupo:

- a) Técnicos titulados de grado superior.
- b) Técnicos titulados de grado medio.
- c) Técnicos no titulados.

Personal de Redacción: Quedan incluidos en este grupo:

- a) Director.
- b) Subdirector.
- c) Director de Arte.
- d) Director de Moda.
- e) Redactor Jefe.
- f) Redactor Jefe de Sección.
- g) Redactor.
- h) Diagramador.
- i) Fotógrafo.
- j) Fotógrafo Laboratorio.
- k) Corrector de Estilo.
- l) Documentalista.
- m) Estilista.
- n) Operador de Escáner.
- o) Secretaría de Redacción.
- p) Ayudante.

Personal de Administración: Quedan incluidos en este grupo:

- a) Jefe Departamento.
- b) Jefe Negociado.
- c) Jefe de Sección.
- d) Analista.
- e) Oficial de primera.
- f) Secretaria.
- g) Programador.
- h) Encargado de Almacén.
- i) Oficial de segunda.
- j) Auxiliar.

- k) Operador de Ordenador.
- l) Telefonista.
- m) Almacenero.
- n) Cobrador-Pagador.
- o) Aspirante dieciséis-dieciocho años.

Personal de Publicidad: Quedan incluidos en este grupo:

- a) Coordinador de Publicidad.
- b) Promotor de Publicidad.

Personal de Distribución: Quedan incluidos en este grupo:

- a) Jefe de Ventas.
- b) Ayudante.
- c) Repartidor.
- e) Oficial primera Manipulador.
- f) Oficial segunda Manipulador.

Personal de Servicios Generales: Quedan incluidos en este grupo:

- a) Conductor.
- b) Conserje.
- c) Portero.
- d) Ordenanza.
- e) Motorista.
- f) Guardas, Serenos y Vigilante Jurado.
- g) Mozo.
- h) Personal de Limpieza.

Disposición final primera.

A los efectos del presente Convenio y de dirimir diferencias de aplicación que pueda surgir en materias relacionadas con él, se nombrará una Comisión Mixta Paritaria de interpretación del mismo con las atribuciones y gestiones previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Esta Comisión estará integrada por cuatro miembros y un asesor por cada una de las partes. Esta Comisión se reunirá como mínimo cada dos meses, con los fines previstos en el presente Convenio. El domicilio de la Comisión se establece provisionalmente en los locales de la Asociación de Revistas de Información (ARI), sitios en el número 98 de la calle Claudio Coello.

Disposición final segunda.

La Comisión Paritaria, antes de 31 de diciembre de 2001, redactará para su incorporación en el próximo Convenio las definiciones de todas las categorías profesionales.

Disposición final tercera.

El presente Convenio se concierta entre las Centrales Sindicales UGT y CC. OO. en representación de los trabajadores y la Asociación de Revistas de Información (ARI), en representación de las empresas editoras de prensa no diaria. Ambas representaciones se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para suscribir este Convenio.

ANEXO I

Tabla salarial mensual

Año 2000

Categoría	Salario base - Pesetas	Plus titularidad - Pesetas	Libre disposición - Pesetas	Plus transporte - Pesetas	Hora extra - Pesetas
Técnicos:					
Técnico titulado superior ..	206.131			6.905	2.334
Técnico titulado medio	139.764			6.905	1.582
Técnico no titulado	127.999			6.905	1.449
Redacción:					
Director	226.744	8.163	13.557	6.905	2.567
Subdirector	206.131	8.163	12.324	6.905	2.334
Director de Arte	171.049	8.163	11.570	6.905	1.937
Director de Moda	171.049	8.163	11.570	6.905	1.937

Categoría	Salario base — Pesetas	Plus titularidad — Pesetas	Libre disposición — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Hora extra — Pesetas
Redactor Jefe	186.466	8.163	10.816	6.905	2.111
Redactor Jefe Sección	171.049	8.163	9.599	6.905	1.937
Redactor	150.187	8.163	8.029	6.905	1.700
Diagramador	135.169		8.029	6.905	1.530
Fotógrafo	135.169		8.029	6.905	1.530
Fotógrafo Laboratorio	128.411		7.705	6.905	1.454
Corrector de Estilo	128.411		7.705	6.905	1.454
Documentalista	128.411		7.705	6.905	1.454
Estilista	128.411		7.705	6.905	1.454
Operador de Escáner	121.990		7.319	6.905	1.381
Secretaria de Redacción	121.990		7.319	6.905	1.381
Ayudante	115.643		5.378	6.905	1.309
Administración:					
Jefe Departamento	165.206			6.905	1.871
Jefe Sección	150.187			6.905	1.700
Jefe Negociado	138.016			6.905	1.563
Analista	150.243			6.905	1.701
Oficial primera	126.414			6.905	1.431
Secretaria	120.093			6.905	1.360
Programador	126.414			6.905	1.431
Encargado de Almacén	126.341			6.905	1.430
Oficial segunda	115.646			6.905	1.309
Auxiliar	104.226			6.905	1.180
Operador Ordenador	104.226			6.905	1.180
Telefonista	105.908			6.905	1.199
Almacenero	103.963			6.905	1.177
Cobrador-Pagador	105.737			6.905	1.197
Aspirante 16-18 años	85.916			6.905	973
Publicidad:					
Coordinador de Publicidad	138.016			6.905	1.563
Promotor de Publicidad	121.429			6.905	1.375
Distribución:					
Jefe de Ventas	113.269			6.905	1.282
Ayudante	106.130			6.905	1.202
Repartidor	104.547			6.905	1.184
Oficial primera Manipulador	113.269			6.905	1.282
Oficial segunda Manipulador	105.251			6.905	1.192
Servicios Generales					
Conductor	105.957			6.905	1.200
Conserje	105.957			6.905	1.200
Portero	101.337			6.905	1.147
Ordenanza	101.047			6.905	1.144
Motorista	101.047			6.905	1.144
Guardas, Serenos y Vigilantes	101.047			6.905	1.144
Mozo	101.047			6.905	1.144
Personal Limpieza	106.552			6.905	1.206
Personal Limpieza (hora)	680				

Tabla salarial anual
Año 2000

Categoría	Salario base — Pesetas	Plus titularidad — Pesetas	Libre disposición — Pesetas	Plus transporte — Pesetas
Técnicos:				
Técnico titulado superior	3.091.967			75.960
Técnico titulado medio	2.096.463			75.960
Técnico no titulado	1.919.992			75.960

Categoría	Salario base — Pesetas	Plus titularidad — Pesetas	Libre disposición — Pesetas	Plus transporte — Pesetas
Redacción:				
Director	3.401.163	97.954	162.681	75.960
Subdirector	3.091.967	97.954	147.892	75.960
Director de Arte	2.565.730	97.954	138.839	75.960
Director de Moda	2.565.730	97.954	138.839	75.960
Redactor Jefe	2.796.992	97.954	129.786	75.960
Redactor Jefe Sección	2.565.736	97.954	115.189	75.960
Redactor	2.252.812	97.954	96.354	75.960
Diagramador	2.027.531		96.348	75.960
Fotógrafo	2.027.536		96.354	75.960
Fotógrafo Laboratorio	1.926.159		92.460	75.960
Corrector de Estilo	1.926.158		92.460	75.960
Documentalista	1.926.158		92.460	75.960
Estilista	1.926.158		92.460	75.960
Operador de Escáner	1.829.850		87.828	75.960
Secretaria de Redacción	1.829.852		87.828	75.960
Ayudante	1.734.643		64.535	75.960
Administración:				
Jefe Departamento	2.478.093			75.960
Jefe Sección	2.252.812			75.960
Jefe Negociado	2.070.242			75.960
Analista	2.253.646			75.960
Oficial primera	1.896.205			75.960
Secretaria	1.801.394			75.960
Programador	1.896.205			75.960
Encargado de Almacén	1.895.110			75.960
Oficial segunda	1.734.695			75.960
Auxiliar	1.563.385			75.960
Operador Ordenador	1.563.385			75.960
Telefonista	1.588.615			75.960
Almacenero	1.559.441			75.960
Cobrador-Pagador	1.586.061			75.960
Aspirante 16-18 años	1.288.741			75.960
Publicidad:				
Coordinador de Publicidad	2.070.242			75.960
Promotor de Publicidad	1.821.430			75.960
Distribución:				
Jefe de Ventas	1.699.028			75.960
Ayudante	1.591.949			75.960
Repartidor	1.568.212			75.960
Oficial primera Manipulador	1.699.028			75.960
Oficial segunda Manipulador	1.578.762			75.960
Servicios Generales				
Conductor	1.589.362			75.960
Conserje	1.589.362			75.960
Portero	1.520.050			75.960
Ordenanza	1.515.706			75.960
Motorista	1.515.706			75.960
Guardas, Serenos y Vigilantes	1.515.706			75.960
Mozo	1.515.706			75.960
Personal Limpieza (día)	1.598.279			75.960
Personal Limpieza (hora) ^(*)	10.194			

Nota: Los salarios recogidos en las presentes tablas están pactados en función de mil seiscientos cincuenta y seis horas anuales (artículo 26.5 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo).

(*) Estos salarios se pactan en función de doscientas treinta horas de trabajo efectivo al año.