

CONVENIO DE EDICIONES REUNIDAS S. A.

CNR
SUPER JUEGOS
VIAJAR
PC PLUS
PLAYSTATION 2 REVISTA OFICIAL-ESPAÑA
MAN
WOMAN
YOU
SUPER MINI
MEGA TOP
PRIMERA LINEA
CARTOON NETWORK MAGAZINE
DIGITAL CAMERA .

ÍNDICE:

1. CAPÍTULO I. ÁMBITO Y VIGENCIA	2
2. CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	2
3. CAPÍTULO III. DISPOSICIONES GENERALES	4
4. CAPÍTULO IV. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL	5
5. CAPÍTULO V. JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS	6
6. CAPÍTULO VI. RETRIBUCIONES ECONÓMICAS	10
7. CAPÍTULO VII. DERECHOS SINDICALES	13
8. CAPÍTULO VIII. OTRAS DISPOSICIONES	16
9. CAPÍTULO IX. SALUD LABORAL	17
10. CAPÍTULO X. CONDICIONES SOCIALES	18
11. CAPÍTULO XI. CLASIFICACIÓN Y DEFINICIÓN	

12. DISPOSICIONES FINALES

19

CAPÍTULO I. ÁMBITO Y VIGENCIA

ARTÍCULO 1º. Ámbito territorial.- El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales en los centros de trabajo de la empresa Ediciones Reunidas S.A. en Cataluña.

ARTÍCULO 2º. Ámbito personal.- Se registrarán por el presente Convenio todos los trabajadores fijos y temporales que presten servicios en los centros de trabajo de Ediciones Reunidas S.A. en Cataluña cualquiera que sea su categoría laboral.

ARTÍCULO 3º. Vigencia.- El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1º de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre de 2004.

ARTÍCULO 4º. Denuncia.- La denuncia se realizará por escrito con una antelación mínima de un mes a su vencimiento. En el caso de no mediar dicha denuncia por cualquiera de las partes con la antelación mínima referida, se considerará el Convenio prorrogado en 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 5º. Garantía personal.- Se respetarán todas aquellas situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam" cuando, examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para el trabajador, y nunca podrán ser compensables ni absorbibles.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 6º. Organización y dirección del trabajo.- La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa.

Los representantes de los trabajadores serán informados previamente por la Dirección de la Empresa 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 7º. Contratación.- Toda persona que sea admitida para trabajar en Ediciones Reunidas S.A. firmará un contrato de trabajo en donde se recojan los requisitos exigidos por la Ley para los contratos escritos.

- En caso de vacante de algún puesto de trabajo fijo, sea cual fuere la causa de la vacante, ésta deberá cubrirse en el plazo máximo de dos meses. En caso de conflicto, intervendrá la Comisión Mixta Paritaria.
- Cada vez que se produzca una vacante, la Empresa la cubrirá en las siguientes condiciones:
 - a) Obligación de la Empresa de informar a los representantes legales de los trabajadores sobre planes, previsiones y modalidades de contratación.
 - b) Todas las vacantes serán publicadas, indicando la sección y condiciones que se requieren.
 - c) En cada área o sección tendrá preferencia para ocupar una vacante el trabajador más antiguo que estuviera sujeto a una medida de contratación temporal, siempre y cuando reúna las condiciones adecuadas para el puesto.
 - d) Obligación de entregar copia básica de cada contrato a los representantes legales de los trabajadores.

ARTÍCULO 8°. Períodos de prueba.- Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para las categorías superiores a jefe de sección, ésta inclusive, y de tres meses para las categorías inferiores a la de jefe de sección.

- Durante el período de prueba, el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría laboral como si fuera de plantilla excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse unilateralmente a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso. En tales circunstancias, ninguna de las partes tendrá derecho a indemnización si no se acuerda por escrito lo contrario.

- El período de prueba será computable a efectos de antigüedad.

- En todo caso, las situaciones de Incapacidad Temporal en cualquiera de sus contingencias interrumpen el cómputo de duración del período de prueba. De dichas peculiaridades se dará conocimiento al candidato en el momento de la admisión y antes de la firma del contrato.

ARTÍCULO 9°. Derecho a la información sobre contratación. - De conformidad con la Ley sobre Derechos de Información a los Representantes de los Trabajadores en materia de Contratación, la Empresa facilitará a los representantes legales de los trabajadores copia básica de los contratos que debe formalizar por escrito, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del mismo. Los representantes de los trabajadores deberán firmar la copia básica a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Así mismo, la Empresa notificará al Comité las prórrogas y denuncias de los contratos que deban celebrarse por escrito.

ARTÍCULO 10°. Plantilla y movilidad geográfica.- No se podrá aplicar al personal la movilidad geográfica forzosa sin haberse llegado a un acuerdo mutuo entre dicho trabajador y la Empresa.

- En caso de que se edite una nueva publicación, la Empresa estará obligada a dotarla de la plantilla necesaria y no podrá contar con las plantillas de las revistas existentes en ese momento, salvo acuerdo de ambas partes, y siempre dentro de la jornada laboral establecida. En cualquier caso, en aquellas áreas que se vieran afectadas y donde esto pudiera suponer un aumento de trabajo, sería preceptivo una negociación previa con el Comité de Empresa y los trabajadores afectados.

ARTÍCULO 11°. Formación profesional.- Ediciones Reunidas S.A. velará, de una forma continuada, por la actualización de conocimientos por parte del personal. En consecuencia, los trabajadores tendrán derecho, previo acuerdo con la Dirección, a:

a) Adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

b) Disfrutar del oportuno permiso no remunerable de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo por un periodo máximo de dos meses.

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°. Modificaciones tecnológicas.- Deberá consultarse con antelación al Comité de Empresa cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías que pueda modificar las condiciones de trabajo de la plantilla.

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 ocupan 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. DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 13°. 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, temporal o interino.

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

- Son trabajadores temporales por circunstancias de la producción aquellos contratados para realizar una actividad excepcional o esporádica, por un plazo que no exceda de un año. 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 temporal 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, el interino adquirirá la condición de trabajador fijo si reúne las condiciones adecuadas para el puesto. En ningún caso, se perderá el puesto de trabajo del trabajador sustituido por esta circunstancia.

ARTÍCULO 14º. Contratos en prácticas.- Quienes estuviesen en posesión de una titulación universitaria o de formación profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente posteriores a la terminación de los estudios, podrán concertar un 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% del salario bruto establecido en el Convenio Colectivo para la categoría correspondiente.

ARTÍCULO 15º. Contratos a tiempo parcial.- Podrán concertarse contratos a tiempo parcial, siempre que éstos superen un mínimo de 6 horas semanales y 25 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 16º. Plantilla y escalafón.- La Empresa confeccionará anualmente en el mes de enero, y facilitará a los representantes de los trabajadores, 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: nombre y apellidos, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la Empresa, categoría profesional, departamento o sección y fecha del último nombramiento o promoción.

CAPÍTULO IV. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL

ARTÍCULO 17º. Traslados, cambios de puesto de trabajo y permutas.- Cuando por necesidades económicas, técnicas, organizativas o de producción debidamente justificadas la Empresa pretenda el traslado de un grupo de trabajadores o de la totalidad de la plantilla, el traslado se efectuará tras un acuerdo satisfactorio para ambas partes entre la Empresa y el trabajador. En el caso de que el traslado se produzca dentro de la provincia de Barcelona, la empresa negociará un plus compensatorio con el Comité de Empresa.

ARTÍCULO 18º. Promoción por cambio de función o departamento.- Cualquier trabajador que desee cambiar de departamento, o de función profesional dentro de su departamento, deberá comunicarlo por escrito a la Dirección de la Empresa, detallando el puesto al que desea acceder y el nivel de formación y conocimientos que posee. Su petición se tendrá en cuenta para la cobertura de vacantes o nuevas plazas.

ARTÍCULO 19º. 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, cuando 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 que 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 20º. 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 asignará un puesto de trabajo compatible con la invalidez que tengan declarada siempre que exista vacante un puesto de trabajo en la Empresa que responda a dichas características.

De darse esta circunstancia, el trabajador percibirá la retribución íntegra que corresponda al nuevo puesto de trabajo que ocupe, 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, PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 21º. Calendario laboral.- Anualmente se elaborará, entre la Empresa y la representación legal de los trabajadores, el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo antes del 1 de enero de cada año.

ARTÍCULO 22º. Jornada de trabajo.- La jornada laboral para todo el personal afectado por este Convenio será de 35 horas semanales, a razón de 7 diarias, de lunes a viernes. Tendrán que existir al menos 12 horas de intervalo entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente.

Cuando por circunstancias excepcionales en la producción, el horario de trabajo comprenda horas de cenas, éstas correrán a cargo de la empresa, así como el transporte, cuando la jornada de trabajo comience o finalice entre las 22.00 h. y las 8.30 h.

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

Los trabajadores con hijos menores a su cargo, hasta 8 años inclusive, podrán reducir su jornada laboral en un mínimo de un tercio y un máximo de la mitad de la misma, con la reducción proporcional del salario.

ARTÍCULO 23º. Jornada continuada de verano.- Los trabajadores disfrutarán de jornada continuada de verano en las fechas comprendidas entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Si durante este período las necesidades productivas hiciesen imposible su cumplimiento, se interrumpirá la jornada continuada por el tiempo imprescindible, reanudándose de forma inmediata en el momento que la producción lo permita.

ARTÍCULO 24º. Vacaciones.- Todos los trabajadores disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas, preferentemente entre los meses de junio a septiembre ambos inclusive, previo acuerdo de la Empresa y el trabajador. Asimismo, como compensación de la flexibilidad de horarios que se requiere puntualmente para el cierre de las diferentes publicaciones, todos los trabajadores dispondrán de 5 días laborables de vacaciones adicionales, que podrá disfrutar en fechas acordadas previamente con la Dirección.

Los trabajadores que lleven menos de un año natural en la empresa disfrutarán de un período vacaciones en número de días laborables proporcional al tiempo que lleven trabajando en la Empresa.

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

ARTÍCULO 25º. Compensación de festivos trabajados.- El personal que excepcionalmente se vea obligado a efectuar trabajos durante sábados, domingos o cualquier otro día festivo, será compensado con día y medio laborable en caso de hacerlo en sábado y con dos días en caso de hacerlo en domingo o festivo, a disfrutar dentro de los 30 días siguientes a la realización del trabajo, o según solicite y acuerde el trabajador con la Dirección de la Empresa. Estos días podrán ser acumulativos.

ARTÍCULO 26º. Licencias y permisos.- Todo trabajador, avisando con antelación y justificando posteriormente los motivos, tendrá derecho a licencia o permiso retribuido no recuperable, en los siguientes supuestos y por la duración que se indica:

- 18 días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho debidamente acreditada.

- Cinco días naturales en caso de nacimiento de hijo.
- Cinco días naturales en caso de fallecimiento o enfermedad grave de padres, hijos y parientes hasta segundo grado de consanguinidad y de afinidad. Salvedad fijada en el caso de desplazamiento.
- Media jornada laboral cuando el padre o la madre acrediten necesidad de asistencia médica para sus hijos.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- En caso de urgencia justificada, todos los trabajadores tendrán derecho a permiso no remunerable por enfermedad grave de hijos, padres, cónyuge o compañero/a, siempre y cuando acrediten la misma y su necesidad ineludible.
- Tres días en caso de traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes de materias reconocidas por el Ministerio de Educación y Ciencia, tras previa solicitud y la presentación a posteriori de un comprobante de asistencia al mismo.
- Un día de permiso recuperable por matrimonio de familiar o afín hasta segundo grado. Salvedad hecha por motivos de desplazamiento.

Los días 24 y 31 de diciembre se consideran festivos no recuperables. Si por alguna eventualidad de tipo extraordinario, algún departamento o trabajador no pudiera disfrutar de uno de estos días, o de los dos, la Empresa pactará previamente con el Comité de Empresa la compensación que tendrá el personal afectado.

ARTÍCULO 27°. Días de puente.- Los trabajadores de Ediciones Reunidas S.A. disfrutarán de dos días de puentes al año. Estos días, no recuperables a ningún efecto, serán acordados entre los directores de cada una de las revistas, o responsables de área, y los trabajadores asignados a la misma.

ARTÍCULO 28°. Permisos de lactancia.- Las mujeres lactantes disfrutarán de una hora de lactancia durante el primer año, período de tiempo que podrán reducir de su jornada laboral, siendo ésta de seis horas continuadas.

- Así mismo, durante los tres primeros años, cualquiera de los dos progenitores disfrutará de jornada continuada si así lo solicita, y previo acuerdo con la Dirección de la revista.

ARTÍCULO 29°. 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 semanas. 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 cinco años y mayor de nueve meses, la baja tendrá una duración de seis semanas. En el caso de que ambos trabajen, este período podrá distribuirse indistintamente de la manera que estimen más adecuada.

ARTÍCULO 30°. Guarda legal.- El trabajador/a que tenga a su cuidado directo algún menor de ocho 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 31°. Licencias.- Los trabajadores que tengan una antigüedad en la Empresa de un año podrán solicitar licencia sin sueldo por un plazo no superior a seis meses.

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

ARTÍCULO 32°. 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 33°. Trabajo penoso y/o peligroso para el embarazo.- La mujer embarazada, con independencia de su estado civil, a partir del cuarto mes de gestación y en caso de desarrollar un trabajo previamente declarado por el facultativo pertinente como penoso o peligroso para su embarazo, tendrá derecho:

- a) A preferencias para ocupar sólo por el tiempo que dure dicho estado la primera vacante que 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 embarazada cause baja en el trabajo por dicho motivo.

ARTÍCULO 34°. 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 35°. Excedencia voluntaria.- La Empresa concederá al personal que, como mínimo, cuente con una antigüedad de un año, el paso a la situación de excedencia voluntaria por un período de tiempo no inferior a dos años ni superior a 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 una 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 y manifestar 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 36°. 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.

ARTÍCULO 37°. Cese voluntario.- Cuando el trabajador cese voluntariamente, deberá comunicar dicha circunstancia a la Empresa con una antelación de quince días. El incumplimiento de este plazo de preaviso dará lugar a una deducción de un día de salario por cada uno de retraso en el preaviso. La Empresa pondrá a disposición del trabajador la correspondiente liquidación de haberes el mismo día en que cause baja definitiva. A solicitud del trabajador, las condiciones del saldo y finiquito serán revisadas por el Comité de Empresa antes de su aceptación y firma.

CAPÍTULO VI. RETRIBUCIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 38°. 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 39º. 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 40º. Mejoras salariales.- Para el año 2002, se acuerda un incremento salarial del 2,8% en todos los conceptos retributivos que se aplicarán con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2002. Se establece la siguiente cláusula de revisión salarial en todos los conceptos retributivos para los siguientes ejercicios:

- Año 2003: IPC de España del año 2002 + 0,4%
- Año 2004: IPC de España del año 2003 + 0,6%

Así mismo, se establece que la suma total resultante de la aplicación del aumento del 0,4% en el año 2003 y del 0,6% en el año 2003 a todos los conceptos retributivos se destinará en su totalidad a incrementar el salario base del trabajador.

ARTÍCULO 41º. Antigüedad.- El cómputo del complemento personal por antigüedad se realizará mediante el abono de trienios, por importe cada uno de ellos del 7% del salario base. Su abono se efectuará el mes en que se cumpla el trienio.

ARTÍCULO 42º. Paga extraordinaria de antigüedad.- -Todo el personal de Ediciones Reunidas S.A. que cumpla 10 años de antigüedad al servicio de la empresa tendrá derecho a una paga extraordinaria de antigüedad por importe de una mensualidad de salario real. Asimismo quedan consolidadas las pagas extraordinarias de antigüedad a los 20, 30 y 40 años. Su abono se efectuará el mes en que se alcance la referida antigüedad.

ARTÍCULO 43º. Horas extraordinarias.- La realización de horas extraordinarias por el trabajador es voluntaria salvo en caso de horas estructurales o de fuerza mayor. Cuando por necesidades del servicio sea necesario realizar horas extraordinarias, se cobrará por este concepto una cantidad igual al 175 % de una hora ordinaria de trabajo.

Previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador afectado, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por un tiempo de descanso de al menos 1,5 horas por cada hora extraordinaria realizada, que se compensarán dentro del mes siguiente a la fecha de su realización y por jornadas o medias jornadas completas.

ARTÍCULO 44º. 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.

ARTÍCULO 45º. Plus de Titularidad.- Todos los trabajadores titulados percibirán un Plus de Titularidad por los importes fijados en la tabla salarial anexa.

ARTÍCULO 46º. Complemento Ad Personam.- Corresponde a aquellas cantidades que venían percibiendo determinados trabajadores en virtud de pactos personales con la Empresa. Este complemento está relacionado con el artículo 5º del presente Convenio y se le aplicará el mismo incremento salarial anual que al resto de conceptos de la tabla salarial.

ARTÍCULO 47º. Plus de 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 por un importe fijado en la tabla salarial anexa y que se abonará a todas las categorías, sea cual fuere la duración de su jornada.

ARTÍCULO 48º. Abono salarial.- El salario deberá ser satisfecho, dentro de la jornada laboral, por meses y tomando el último día del mes como fecha máxima para su abono.

ARTÍCULO 49º. 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% de su salario mensual o de las pagas extraordinarias de junio y diciembre.

ARTÍCULO 50º. 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 51º. Liquidación de diferencias salariales.- Para el abono de las diferencias salariales que se deriven del incremento fijado cada año en el Convenio, la Empresa dispondrán de un plazo de tres meses como máximo para su abono.

ARTÍCULO 52º.- Pagas extraordinarias de junio y diciembre.- Se abonarán a todo el personal, como parte del salario, las gratificaciones reglamentarias con vencimiento superior al mes, que se harán efectivas los días 15 de junio y 15 de diciembre, a razón de treinta días del salario bruto cada una de ellas.

ARTÍCULO 53º. Paga de beneficios.- Consiste en el abono a todos los trabajadores de la Empresa de una mensualidad resultante de dividir por 12 los salarios reales recibidos en el año natural anterior a su percepción, incrementando el dividendo también con las dos pagas extraordinarias de junio y diciembre. Esta paga se abonará el día 15 de marzo.

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 proporcional de servicios. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores temporales, interinos o contratados por tiempo indeterminado.

ARTÍCULO 54º.- Paga de nupcialidad y natalidad.- La Empresa abonará a los trabajadores una paga extraordinaria en concepto de nupcialidad por importe de 187,20 euros para el año 2002. La Empresa también abonará una paga extraordinaria de natalidad por el importe de 248,36 euros para el año 2002. Para los años 2003 y 2004, estas pagas sufrirán el mismo incremento que las cantidades pactadas para el resto de conceptos retributivos.

ARTÍCULO 55º. Bolsa de estudios.- La Empresa financiará los cursos de formación para el aprendizaje, reciclaje o cualificación en todas aquellas materias útiles a la labor profesional que se desempeñe. Las solicitudes de cursos serán estudiadas y aprobadas conjuntamente entre la Dirección de Empresa y el Comité de Empresa. La Empresa podrá solicitar que los trabajadores aporten, al final de cada período lectivo, los certificados correspondientes de asistencia continuada y aprovechamiento de los estudios realizados.

ARTÍCULO 56º.-Paga de jubilación.- Todo trabajador que se jubile percibirá por parte de la Empresa una paga extra de jubilación, que se abonará por una sola vez y cuyo importe será el equivalente a una mensualidad.

ARTÍCULO 57º. Dietas y desplazamientos.- Los gastos que ocasionen los viajes autorizados por cuestiones laborales serán abonados por la Empresa, previa presentación de los oportunos justificantes y atendiendo a los siguientes criterios:

- Las reservas de hoteles y medios de transporte será realizada por la Empresa, teniendo en cuenta que los hoteles no sean de categoría inferior a tres estrellas y los desplazamientos lo sean en clase turista.
- A instancias del trabajador que deba desplazarse, la Empresa pondrá a su disposición un anticipo por la cuantía económica que pueda estimarse para cubrir los gastos que el viaje pueda ocasionar.
- La Empresa abonará a los trabajadores que utilicen su propio vehículo como medio de transporte la cantidad máxima por kilómetro recorrido establecida por el Ministerio de Hacienda, debiendo estar el vehículo obligatoriamente asegurado a todo riesgo. De cualquier forma, se concederá prioridad al alquiler de vehículos por parte de la Empresa para los desplazamientos pertinentes.
- Sólo en los desplazamientos en los que el trabajador pernocte fuera de su domicilio, y como compensación por los gastos de menor cuantía de los que es difícil conseguir el oportuno justificante (propinas, uso de teléfono público, etc...) y como gastos de representación, el trabajador percibirá por adelantado en concepto de dietas una cantidad de 12 euros diarios en desplazamientos por el territorio nacional y 18 euros diarios en desplazamientos internacionales.

ARTÍCULO 58º. Incapacidad laboral transitoria.- Durante la situación de incapacidad laboral 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 cien por cien de su salario real.

CAPÍTULO VII. DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 59º. Derecho de representación colectiva.- De conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, el personal de Ediciones Reunidas SA, en consideración al número de componentes de su plantilla, tiene derecho a la constitución de un Comité de Empresa, formado por los representantes de los trabajadores, tanto en su conjunto como individualmente, para ser representados en sus negociaciones con la Empresa.

Para la elección del Comité de Empresa, y cubrir las vacantes que se produzcan, igualmente se atenderá a lo especificado en el citado Estatuto.

ARTÍCULO 60º. Competencias del Comité de Empresa.- Se reconocen las competencias establecidas en el Estatuto de los Trabajadores. Así mismo, la Empresa informará con carácter previo al Comité sobre cualquier tipo de sanción o despido como consecuencia de faltas graves o muy graves que se produzcan sobre cualquier trabajador.

ARTÍCULO 61º. Reuniones, local y tablón de anuncios.- A fin de proceder a la adecuada organización del trabajo, el Comité de Empresa se reunirá habitualmente en un día prefijado y periódico. Con el objeto de facilitar al máximo la tarea del Comité, la Empresa pondrá a disposición del mismo un local con capacidad suficiente para que en él puedan reunirse sus miembros.

El Comité será responsable, en calidad de depositario, del material encomendado (mobiliario, archivadores, ordenadores, teléfono...), así como de las llaves del local y tabloneros de anuncios. Los tabloneros de anuncios estarán colocados en cada área geográfica de la Empresa.

ARTÍCULO 62º. Facultades y garantías sindicales.- Las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores en el seno de la Empresa, 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 será como mínimo de veinticinco. Asimismo, los distintos miembros del Comité de Empresa podrán acumularlos en uno o varios de sus componentes.

ARTÍCULO 63º. 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 64º. Comités Intercentros.- La Empresa afectada por este Convenio podrá constituir un 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 de la situación jurídica 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 Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores, pero con respecto a la totalidad de los centros, así como a la negociación colectiva.

ARTÍCULO 65°. Asamblea de trabajadores.- Los trabajadores de la empresa tienen derecho a reunirse en asamblea, para lo que dispondrán del crédito horario necesario 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 66°. 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 67°. Derecho a sindicarse.- La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrán supeditar 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 68°. 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 69°. Las secciones sindicales.- Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa tendrá 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 tablones 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 70°. 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 71°. Comisión negociadora de Convenios Colectivos.- Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo con la 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 72°. 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 73°. Número de delegados sindicales.- El número de delegados sindicales por cada sección sindical que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores	1
De 751 a 2.000 trabajadores	2

De 2.001 a 5.000 trabajadores 3

De 5.001 en adelante 4

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

ARTÍCULO 74°. Funciones y derechos de los delegados sindicales.- La función de los delegados sindicales es presentar y defender los intereses del sindicato a quienes representan. 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 75°. Locales sindicales.- Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades. La Empresa facilitará los medios necesarios para ejercer sus funciones.

ARTÍCULO 76°. 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 transferida la correspondiente cantidad. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

ARTÍCULO 77°. 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 VIII. OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO 78°. 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 le podrá obligar a realizar informaciones inexactas o incompletas ni firmar aquellas en las que se le impida expresar su opinión sobre el tema de que se trate, cuando deterioren la objetividad de la información. Para todo lo concerniente a este apartado, el presente Convenio se regirá por la Cláusula de Conciencia estipulada en la citada Ley Orgánica de Libertad Sindical.

ARTÍCULO 79°. Garantías procesales. Todos los gastos ocasionados o derivados de la defensa jurídica en el supuesto de detención o procesamiento de trabajadores de la plantilla de Ediciones Reunidas S.A. serán a cargo de la Empresa en aquellos casos en que se produzca como consecuencia de los trabajos periodísticos encargados por la Empresa y /o autorizada su publicación por la misma. Así mismo, las indemnizaciones civiles a las que puedan ser condenados los trabajadores o la Empresa, como responsable civil subsidiaria y como consecuencia de los trabajos periodísticos acotados en el párrafo anterior, serán satisfechas por la empresa. Se exceptuarán de lo anterior todos aquellos casos en que la obtención de la noticia derive de la comisión de actos ilegales por parte del trabajador. En los casos en que se produjeran faltas de asistencia al trabajo por causa derivadas de los referidos procedimientos judiciales (detención, práctica de pruebas, prisión, condena de destierro y similares) se mantendrán los sueldos y el lugar de trabajo. Los gastos de defensa jurídica referidos anteriormente correrán a cargo de la Empresa aunque el trabajador haya cesado en la misma, siempre que el hecho causante haya tenido lugar en el ejercicio de su profesión al servicio de Ediciones Reunidas S.A.. Esta cláusula dejará de aplicarse en el momento en que

el redactor no se presente (sin motivo que lo justifique) a una citación judicial o no acepte la dirección letrada que designe la Empresa en la defensa del procedimiento suscitado, siempre que conozca la citación.

ARTÍCULO 80°. Faltas.- Para este apartado, el presente Convenio de Ediciones Reunidas S.A. se rige por lo estipulado en el apartado correspondiente del Convenio Colectivo del sector de Prensa No Diaria, firmado por representantes de los sindicatos CC.OO. y UGT y de la Asociación de Revistas de Información (ARI).

CAPÍTULO IX. SALUD LABORAL

ARTÍCULO 81°. Salud laboral y peligrosidad.- La Empresa cumplirá 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.

La Empresa constituirá el Comité de Salud Laboral en el trabajo de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 82°. 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 83°. Prevención de riesgos laborales.- La Empresa 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, la Empresa 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 84°. Reconocimiento médico.- Todo trabajador será reconocido por cuenta de la Empresa, cuando menos una vez al año y en función de los riesgos inherentes a la naturaleza del trabajo que realice, aplicándose para ello los protocolos médicos correspondientes en cada caso (pantallas de visualización de datos, manipulación de cargas, etcétera). Los resultados de dichas revisiones serán comunicados a los trabajadores afectados por la empresa encargada de la revisión médica y bajo estricta confidencialidad, ateniéndose a la legislación vigente.

ARTÍCULO 85°. Terminales de ordenadores, pantallas de grabación y pantallas de vídeo.- El trabajo en estos dispositivos (en general, pantallas de visualización de datos o PVD) conlleva características que pueden llegar a causar enfermedades profesionales (de tipología musculoesquelética, ergonómica y/o psicosocial). Por tanto, los trabajadores que prestan sus servicios en 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 objeto de disminuir el riesgo al que están expuestos.

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

Por todo ello, los trabajadores afectados tendrán derecho a un descanso de quince minutos por cada dos horas de trabajo. Estos períodos de pausas no podrán ser acumulados, teniendo la consideración de trabajo efectivo para el cómputo de la jornada, pudiendo realizarse durante estos períodos otras tareas que estén dentro de su competencia.

CAPÍTULO X. CONDICIONES SOCIALES

ARTÍCULO 86º. Jubilación a los 64 Años.- A los efectos de la jubilación a los 64 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 2.075/1981 de 19 de octubre, las partes firmantes acuerdan facilitar la jubilación a los 64 años de edad, siempre y cuando el trabajador haya cubierto el período de cotización a la Seguridad Social vigente en el momento de la jubilación.

Así mismo, se acuerda la simultánea contratación, por parte de la Empresa, 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.

CAPÍTULO XI. CLASIFICACIÓN Y DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS

ARTÍCULO 87º. Clasificación del personal.- La clasificación del personal, consignada en el presente Convenio, es meramente enunciativa y no supone 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 haya 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 88º.- Clasificación según la función.- El personal sujeto a este Convenio se clasificará en los grupos siguientes:

1º. PERSONAL DE REDACCIÓN

2º. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

- PERSONAL DE REDACCIÓN. Quedan incluidos en este grupo:

- a) Subdirector
- b) Director de Arte
- c) Director de Moda
- d) Redactor Jefe
- e) Jefe de Sección
- f) Redactor
- g) Diagramador / Maquetador
- h) Corrector de Estilo
- i) Documentalista
- j) Estilista
- k) Secretaria de Redacción/Dirección
- l) Coordinadora de moda
- m) Operador de Escáner

- PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN. Quedan incluidos en este grupo:

- a) Jefe de Departamento
- b) Jefe de Negociado
- c) Jefe de Sección
- d) Oficial de Primera Administrativo
- e) Oficial de Segunda Administrativo
- f) Auxiliar Administrativo

DISPOSICIONES FINALES

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, formada por representantes de los trabajadores y de la Empresa, así como por los asesores que ambas partes consideren oportuno (con voz pero sin voto) se reunirá como mínimo cada dos meses, con los fines previstos en el presente Convenio.

SEGUNDA.- Para cualquier eventualidad o concepto que afecte a los trabajadores incluidos en este Convenio, y cuyo cumplimiento rebase o no esté incluido en el mismo, se aplicarán las resoluciones vigentes en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo de Prensa No Diaria y demás legislación aplicable vigente.

TERCERA.- El presente Convenio se concierta entre el Comité de Empresa de Ediciones Reunidas S.A., en representación de los trabajadores, y la Dirección de la Empresa Ediciones Reunidas SA. Ambas representaciones se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para suscribir este Convenio.

EDICIONES REUNIDAS S.A **TABLA SALARIAL MENSUAL - AÑO 2002**

	Salario	Plus	Plus Libre	Plus	TOTAL
	base	Titularidad	Disposición	Transporte	EUROS
<u>TÉCNICOS</u>					
Técnico Titulado Superior	1.307,98			43,81	1.351,79
Técnico Titulado Medio	886,83			43,81	930,64
Técnico No Titulado	812,18			43,81	855,99
<u>REDACCIÓN</u>					
EDITOR GRÁFICO	1.438,74	53,08	88,18	43,81	1.623,81
SUBDIRECTOR	1.307,98	53,08	80,15	43,81	1.485,02
REDACTOR JEFE	1.183,20	53,08	70,34	43,81	1.350,43
DIRECTOR DE ARTE	1.085,37	53,08	75,24	43,81	1.257,50
DIRECTOR DE MODA	1.085,37	53,08	75,24	43,81	1.257,50
JEFE SECCIÓN / REDACCIÓN	1.085,37	53,08	62,44	43,81	1.244,70
REDACTOR	953	53,08	52,22	43,81	1.102,11
MAQUETADOR/DIAGR.	953	53,08	52,22	43,81	1.102,11
CORRECTOR DE ESTILO	953	53,08	52,22	43,81	1.102,11
DOCUMENTALISTA	953	53,08	52,22	43,81	1.102,11
PRODUCTORA DE MODA	953	53,08	52,22	43,81	1.102,11
ESTILISTA	953	53,08	52,22	43,81	1.102,11
SECRETARIA DE REDACCIÓN	953			43,81	996,81
OPERADOR DE ESCANER	774,07		45,54	43,81	863,42
<u>ADMINISTRACIÓN</u>					
JEFE DEPARTAMENTO	1.048,29			43,81	1.092,10
JEFE SECCIÓN	953			43,81	996,81
JEFE NEGOCIADO	875,76			43,81	919,57
JEFE INFORMÁTICO	875,76			43,81	919,57
OFICIAL PRIMERA ADMTVO.	802,14			43,81	845,95
OFICIAL SEGUNDA ADMTVO.	733,82			43,81	777,63
TELEFONISTA	672,01			43,81	715,82
AUXILIAR ADMTVO.	661,34			43,81	705,15
ORDENANZA	641,17			43,81	684,98