

cia, han de ser satisfechas por la Seguridad Social, según se expresa en la disposición transitoria segunda del Real Decreto 1520/1978, sobre regulación del régimen de Mozos Arrumbadores y Marchamadores de las Aduanas, se impone la mayor precisión al respecto, a la vista de la definición subrogatoria que la Administración del Estado asumió sobre derechos económicos y expectativas de igual naturaleza reconocidos en la primitiva legislación aplicable, ambas partes se comprometen a efectuar las obligadas gestiones cerca de las instancias responsables, todo ello como requisito indispensable y vinculante para el comportamiento a adoptar en las futuras negociaciones.

Cuarta.—La modificación de las funciones atribuidas en el artículo sexto del Convenio Colectivo de 18 de enero de 1981 para los Mozos Arrumbadores y Marchamadores, con la inclusión en el presente de sus actuaciones dentro de los Servicios Territoriales y en los Impuestos Especiales, implica, a todos los efectos, un incremento de productividad motivado por las nuevas prestaciones.

Quinta.—A fin de mantener el índice de empleo, el Ministerio de Economía y Hacienda suscribe el compromiso de cubrir, mediante la Dirección General de Aduanas e Impuestos Especiales, los puestos de trabajo cuya vacante se produzca por causas de jubilación de los trabajadores, conforme a las necesidades de distribución del personal.

Sexta.—A partir de la entrada en vigor del presente Convenio queda derogado el Convenio Colectivo firmado en fecha 12 de febrero de 1982.

ANEXO

Durante la vigencia del presente Convenio—1 de enero de 1983 a 31 de diciembre de 1983—, las retribuciones correspondientes al personal de los Mozos Arrumbadores y Marchamadores de Aduanas e Impuestos Especiales, por los conceptos que a continuación se indican, quedan establecidas como sigue:

	Pesetas/mes
Capataces (30):	
Salario base ... ..	55.455
Mozos Arrumbadores (259):	
Salario base ... ..	45.323
Marchamadores (10):	
Salario base ... ..	37.516
	Pesetas
<i>Importe hora extraordinaria</i>	
Capataces ... ..	946
Mozos Arrumbadores ... ..	760
Marchamadores ... ..	636

27259

RESOLUCION de 28 de septiembre de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Información y Prensa, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Información y Prensa, S. A.», recibido en este Centro directivo entre el 12 y el 23 de septiembre de 1983 (texto del mismo y documentación complementaria), suscrito por las representaciones de la Empresa y de sus trabajadores en fecha 1 de septiembre de 1983. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2.º y 3.º de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, 6.º y concordantes del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

- Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.
  - Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).
  - Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».
- Notifíquese este Acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 28 de septiembre de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.  
Sres. representantes de la Empresa y trabajadores afectados.  
Madrid.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «INFORMACION Y PRENSA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo de Empresa regulará las relaciones entre «Informa-

ción y Prensa, S. A.», y los trabajadores de los Centros de trabajo de Madrid y Sevilla.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal comprendido en los grupos de Técnicos, Redactores, Administrativos, Subalternos, Personal de Talleres y Servicios Generales, con exclusión expresa de aquellos cargos directivos con los que la Empresa concierte contratos especiales e individuales de trabajo, así como los excluidos de la Ordenanza de Trabajo en Prensa.

Art. 3.º *Ambito temporal.*

- a) Entrada en vigor.—Las estipulaciones del presente Convenio entrarán en vigor el día 1 de enero de 1983.
- b) Duración.—La duración del presente Convenio será de un año, a partir del 1 de enero de 1983.

Al cumplir la fecha de su vencimiento y en el caso de que no mediare denuncia expresa por cualquiera de las partes con al menos tres meses de antelación a su extinción, este Convenio se entenderá prorrogado de año en año, conforme al apartado segundo del artículo 38 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Absorción.*—Las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio no serán absorbidas por las que legalmente y en cómputo general se produzcan durante la vigencia del mismo.

CAPITULO II

Art. 5.º *Consejo de Redacción.*—Mientras no se constituya la Comisión negociadora para la elaboración de un Estatuto de Redacción, ejercerá sus funciones el Comité de Empresa. A estos efectos, y siempre que la representación de la Empresa y del Comité de Empresa lo considere necesario, comparecerá a las reuniones el Director de «Diario 16».

Art. 6.º—La Dirección no podrá obligar a los Redactores a escribir contra sus principios morales o ideológicos. Los Redactores tendrán derecho a retirar sus firmas de aquellas informaciones cuyo contenido fuera modificado por los superiores.

Si se comprobare objetivamente el desvío de la línea ideológica del periódico, el Redactor tendrá derecho a la rescisión unilateral de su contrato de trabajo y a dejar de prestar sus servicios en la Empresa, percibiendo una indemnización como despido improcedente.

Art. 7.º *Detención gubernativa.*—Cuando el trabajador sea detenido por y en el ejercicio de su profesión, la Empresa se compromete a seguir abonándole el total de los salarios y devengos extraordinarios durante el plazo de su detención hasta el momento de su reincorporación a su puesto de trabajo y a proporcionarle los servicios jurídicos necesarios para su defensa, así como las fianzas correspondientes, siempre que se cumpla lo establecido para las normas de seguridad. La Empresa no podrá obligar al Redactor a desarrollar trabajos donde previsiblemente exista riesgo físico sin haberle dotado de las garantías de seguridad establecidas.

CAPITULO III

Art. 8.º En caso de que la Empresa cambie los sistemas de trabajo, se compromete la misma a la reconversión del personal afectado con la remuneración de ese período a su cargo.

Art. 9.º *Jornada laboral.*—La jornada laboral y los turnos serán los habituales establecidos en cada departamento.

Los turnos de libranzas serán o no rotatorios, conforme a los acuerdos que se adopten entre la Dirección de cada Departamento y sus trabajadores, la Empresa podrá aceptar otro régimen distinto al de libranzas de aquellos trabajadores que, bien por razones de trabajo en su departamento o bien por razones personales, así lo estableciera con la Dirección. El trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, que como regla general será en medio día del sábado y domingo, o sábado y medio día del domingo.

Por necesidades de trabajo la Empresa, de acuerdo con el trabajador, podrá optar por compensar económicamente a éste de los días que tenga derecho de libranza por trabajo en festivos, o a la compensación de un día y medio de libranza por cada día festivo trabajado (con exclusión de domingos) en jornada laboral.

Art. 10. *Vacaciones.*—Los trabajadores de los Centros de Madrid y Sevilla disfrutarán de treinta días de vacaciones reglamentarias, que serán disfrutadas siguiendo el calendario de días naturales, preferentemente en los meses de verano. El calendario de días inhábiles festivos es el publicado por las Direcciones Provinciales de Trabajo de Madrid y Sevilla.

En caso de ingreso en la Empresa antes del 1 de marzo, el trabajador podrá disfrutar los treinta días de vacaciones reglamentarias preferentemente durante los meses de verano. En el supuesto de que la fecha de ingreso sea posterior al 1 de marzo, sólo podrá disfrutar la parte proporcional al tiempo de trabajo efectivo.

A efectos del cómputo de las vacaciones, éstas se realizarán por año natural del 1 de enero a 31 de diciembre.

Cuando se cause baja en la Empresa se descontarán de la liquidación los días de vacaciones disfrutadas que excedan de la parte proporcional al tiempo de trabajo.

Si la Empresa decidiera hacer edición vespertina los días 2 de enero, 31 de marzo, 1 de abril, 10 de septiembre, 24 y 31 de diciembre, los trabajadores que cubrieran estas jornadas tendrán

compensación de día y medio de libranza, como si se tratara de festivos inhábiles.

Art. 11. *Régimen de libranzas.*—Se establecen las siguientes libranzas por sectores y turnos exclusivamente para los trabajadores del Centro de Madrid:

- a) Para Talleres y Cierre en turno de día: Dos días adicionales de vacación.
- Para Talleres y Cierre en turno de noche: Una semana adicional de vacaciones contada por días naturales.
- b) Para Redacción y Servicios Generales en ambos turnos de trabajo: Una semana adicional contada por días naturales.
- c) Para Administración, Circulación y Publicidad: Una semana adicional, a disfrutar necesariamente en Semana Santa o en Navidad, según se establezca en cada caso.
- d) Redacción disfrutará de un día de libranza semanal.
- e) Servicios Generales disfrutará de un día de libranza quincenal.
- f) Administración, Publicidad y Circulación, las condiciones generales actuales.

La libranza semanal o quincenal, individualmente considerada, no será aplicable cuando exista absentismo laboral o licencia del trabajador, no computándose a estos efectos las licencias sindicales.

Las libranzas serán absorbibles en aquellas semanas con día festivo no trabajado; no siendo esto de aplicación en caso de vacaciones anuales, en un máximo de dos ocasiones.

Art. 12. Los trabajadores del Centro de Sevilla disfrutarán de las mismas condiciones establecidas en el artículo 12, a partir del 1 de enero de 1984, excepto en lo dispuesto en el apartado d), que comenzará a regir el 1 de octubre de 1983.

Art. 13. *Modificación de horario.*—La Empresa sólo podrá realizar una modificación de horario no superior a una hora durante la vigencia del Convenio. Toda modificación adicional deberá ser pactada previamente con los trabajadores y su representación sindical.

Art. 14. La Empresa concederá exclusivamente en el Departamento de Talleres un tiempo máximo de treinta minutos de permiso retribuido para efectuar el almuerzo o cena, cuidando que su utilización no interfiera en la producción normal del periódico.

Art. 15. El trabajador que esté realizando estudios reconocidos oficialmente por el Ministerio de Cultura podrá solicitar una reducción de su jornada de trabajo de hasta un tercio de la misma, con la disminución salarial equivalente. Igualmente para la realización de exámenes se tendrá derecho a licencia retribuida por el tiempo suficiente para los mismos.

#### CAPITULO IV

##### Régimen de personal

Art. 16. *Ingresos para todas las plazas vacantes en la Empresa, salvo Redacción y Publicidad.*—Tendrán prioridad los de categoría inferior al puesto a cubrir, y en igualdad de condiciones se tendrá en cuenta la antigüedad. Será norma de obligado cumplimiento no estar realizando ningún otro trabajo objeto de cotización a la Seguridad Social. En todas las secciones se deberá dar cuenta al Comité de Empresa de las vacantes a cubrir y de las condiciones que se requieren.

Se valorará especialmente a los trabajadores que hayan trabajado en el sector o que estén en el desempleo. El resto de los criterios en el sistema de pruebas de ingresos quedan referidos a lo descrito en la Ordenanza de Prensa en aquellos aspectos no caducos por legislación posterior.

El Comité de Empresa remitirá un informe con la opinión del Jefe de Sección y de los trabajadores de la misma.

Art. 17. Los trabajos de aprendizaje o en prácticas de Redacción irán referidos a un periodo de prueba de tres meses, transcurrido el cual se decidirá si el trabajador pasa a pertenecer a la plantilla, pudiéndosele exigir un periodo de prueba de tres meses. En las restantes secciones de la Empresa no se considerará el periodo de prácticas, pasando los trabajadores desde su ingreso al periodo de prueba, conforme a la legislación vigente.

Art. 18. *Suplencias.*—Cuando el trabajador realizase la suplencia de un puesto de categoría superior a la suya deberá percibir la remuneración económica del puesto cubierto, asumiendo su responsabilidad.

Art. 19. *Ascensos.*—Cualquier movilidad en la clasificación profesional de la plantilla se notificará al Comité de Empresa para que éste emita informe. Se solicitará siempre la opinión previa del Comité, según los criterios del artículo 17, que a su vez recabará un informe del Jefe de Sección y de los trabajadores de la misma.

Pasados los tres meses en el puesto de categoría superior, la Empresa deberá optar entre volverle a la categoría anterior o darle definitivamente la categoría que esté desempeñando en ese momento.

Art. 20. *Categorías profesionales.*—Redacción: Director, Subdirector, Redactor Jefe, Jefe de Sección, Redactor A y B, Ayudante de 1.ª, Ayudante preferente. Quedan asimilados a la categoría de Ayudantes preferentes las Secretarías de Redacción y Teletipistas.

Administración, Servicios Generales, Distribución y Personal: Jefe de Negociado, Oficial 1.º y Oficial 2.º, Auxiliar, Conductores, Ordenanzas, Mozo de Almacén.

Talleres: Jefe de Taller, Jefe de Area, Oficial 1.º, Oficial 2.º, Oficial 3.º, Mozo.

La anterior relación de Departamentos y categorías es simplemente enunciativa y no limitativa.

Art. 21. *Sanciones.*—En caso de un despido o sanción, y antes de que sean aplicadas, el Comité deberá ser informado por la Empresa de los motivos que le llevan a esta determinación. A petición del Comité, la sanción quedará en suspenso hasta que el Comité esté debidamente informado por la Empresa.

#### CAPITULO V

##### Condiciones económicas

Art. 22. *Salarios.*—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. No forman parte del salario la ayuda familiar ni otras prestaciones sociales.

Art. 23. *Conceptos retributivos.*—Los conceptos retributivos de aplicación serán los siguientes:

a) Percepciones sujetas a cotización al Régimen General de la Seguridad Social:

1. Salario base.
2. Complementos salariales.

2.1 Personales.

2.1.1 Antigüedad.

2.2 Puesto de trabajo.

2.2.1 Nocturno.

2.3 Por la calidad o cantidad de trabajo.

2.3.1 Actividad.

2.3.2 Horas extraordinarias.

2.3.3 Prolongación de jornada.

2.4 De vencimiento periódico superior al mes.

2.4.1 Gratificaciones extraordinarias.

2.4.2 Participación en beneficios.

b) Percepciones no salariales excluidas de cotización:

1. Indemnizaciones o suplidos.
2. Prestaciones de la Seguridad Social.

2.1 Protección a la familia.

2.2 Nuevas prestaciones.

3. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Art. 24. *Aumento salarial.*—Se establece para 1983 un aumento salarial del 10,75 por 100, aplicable de forma proporcional.

Art. 25. *Revisión.*—De acuerdo a lo establecido en el Acuerdo Interconfederal de 1983, en el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase al 30 de septiembre de 1983 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1982, superior al 9 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

Independientemente del comportamiento del IPC, se establece como tope máximo a 30 de septiembre de 1983 el 10 por 100, no computándose a efectos de revisión los excesos que sobrepasen el tipo expresamente pactado.

En caso de producirse revisión, ésta se abonará con efectos de 1 de enero de 1983, y para llevarla a cabo se tomará como referencia los salarios utilizados para realizar el aumento pactado para 1983.

Art. 26. *Plus de nocturnidad.*—Se aplicará exclusivamente en Talleres y Cierre para aquellos trabajadores cuya jornada de trabajo esté comprendida entre las veintidós horas y las seis horas. Dicho plus será del 20 por 100 calculado sobre el salario base de la Ordenanza de Prensa, el Plus Convenio y el Plus de Actividad.

Si la mitad o más de la jornada se realizara en periodo nocturno, este plus se percibirá como si toda la jornada se hubiese ejecutado en turno de noche.

Art. 27. *Plus de antigüedad.*—Una vez finiquitado el sistema de liquidación del complemento de antigüedad que figuraba en el Convenio Colectivo del año 1982, ésta se computará con arreglo a lo dispuesto en el artículo 61 de la Ordenanza Laboral de Prensa y en el vigente Estatuto de los Trabajadores, con aplicación desde el 1 de enero de 1983.

Art. 28. *Pagas extraordinarias.*—Como parte integrante de su salario, los trabajadores de Información y Prensa, S. A., tendrán derecho a la percepción de las siguientes pagas extraordinarias:

a) Paga de vacaciones: Se percibirá antes del 17 de julio, y será equivalente al salario ordinario y fijo que el trabajador haya devengado el mes anterior.

b) Paga de diciembre: Se percibirá antes del 24 de diciembre y será equivalente al salario ordinario y fijo que el trabajador haya devengado el mes anterior.

Ambas pagas estarán referidas siempre al semestre anterior a su devengo y por el tiempo trabajado en dicho periodo, que será el que califique su totalidad. En el caso de que el trabajador haya prestado sus servicios a la Empresa durante un período inferior, la retribución será proporcional al tiempo trabajado.

Art. 29. *Participación en beneficios.*—Dentro del mes de febrero de cada año se percibirá una paga denominada de «beneficios», que será equivalente al 8 por 100 del total de retribuciones que componen el salario ordinario y fijo de cada trabajador devengado a lo largo de la anualidad anterior.

La paga de beneficios irá siempre referida al año natural vencido que se considere; por tanto, los trabajadores que hayan ingresado durante dicho periodo percibirán la parte proporcional que corresponde al resultado de aplicar el 8 por 100 anteriormente mencionado al total de las retribuciones que hayan devengado desde el momento de su ingreso hasta la finalización del año de referencia en concepto de salario ordinario y fijo.

Art. 30. La Empresa abonará en el último trimestre del año 1983 el equivalente a media paga extraordinaria bajo el concepto de mayor participación de la extra de beneficios.

Tendrá derecho al cobro de esta gratificación el personal que se encontrara en plantilla en la fecha de la firma del presente Convenio.

Art. 31. *Compensación por kilometraje, gastos de desplazamiento y representación.*—Cuando por necesidades de trabajo el personal se traslade fuera de su residencia y cuando este hecho implique pasar la noche fuera de la misma, la Empresa abonará los gastos ocasionados justificados, o aplicará 5.725 pesetas diarias como dietas de desplazamiento para el centro de Madrid y 4.500 pesetas diarias para el centro de Sevilla. Para los casos de viajes al extranjero se establece una dieta de 100 dólares USA, o según los casos, gastos a justificar a cargo de la Empresa.

Los gastos de locomoción serán siempre a cargo de la Empresa; cuando el trabajador efectúe el servicio ordenado en vehículo de su propiedad, se establece una compensación de 18 pesetas por kilómetro recorrido para los trabajadores del centro de Madrid y de 14 pesetas por kilómetro recorrido para los trabajadores del centro de Sevilla.

El Comité de Empresa tendrá conocimiento, mensualmente, de justificación de dichos gastos.

Art. 32. *Prolongación de jornada.*—La Empresa, cuando contrate trabajos de edición por arrendamiento de servicios a terceros, pactará con los trabajadores los tiempos de jornada extra necesarios para cubrir tales compromisos.

Art. 33. *Jubilación.*—La jubilación se producirá a la edad reglamentaria, con el compromiso de la Empresa de completar el 100 por 100 del salario real.

Art. 34. *Plus de transporte nocturno.*—La Empresa abonará o facilitará al personal afectado el transporte cuando en función de su jornada de trabajo, prolongación o anticipo de la misma los transportes públicos del área de trabajo hubieran cesado.

Art. 35. *Excedencias.*—Las excedencias de todo el personal de la Empresa podrán ser voluntarias o forzosas, de acuerdo con lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Prensa y Estatuto de los Trabajadores; en ningún caso darán derecho a la percepción de sueldo o salario en tanto en cuanto el trabajador no se reincorpore al servicio activo en la Empresa, respetándose el nivel salarial de la categoría en el momento de la reincorporación.

El Comité de Empresa tendrá conocimiento de todas las excedencias.

La excedencia voluntaria no computará a efectos de antigüedad ni aumentos por años de servicio; sí computará a estos efectos la excedencia forzosa.

En la excedencia voluntaria, la readmisión será inmediata cuando la misma no sea superior a seis meses. Pasado este plazo y hasta dos años y medio, la Empresa deberá readmitirle en un plazo máximo de seis meses desde la solicitud de reincorporación. Cuando la excedencia sea superior a los dos años y medio, la readmisión se efectuará cuando hubiese vacante similar a la función anteriormente desarrollada.

Con carácter excepcional, en caso de solicitud de excedencia voluntaria por ampliación o perfeccionamiento de estudios reconocidos oficialmente, el interesado volverá automáticamente a reincorporarse a la Empresa a la finalización de los mismos, a un puesto de igual o similar categoría. Para la concesión deberá solicitarse con un mes de antelación y presentarse la documentación acreditativa de los estudios que vayan a realizarse. Para solicitar otra nueva excedencia, por este motivo, deberá cubrirse un nuevo periodo de un año de servicio efectivo en la Empresa.

Solamente es de aplicación este artículo cuando el trabajador no hubiese desarrollado su labor durante la excedencia en un medio diario de la competencia local.

Art. 36. La excedencia forzosa se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y dentro de la Administración Pública, Autonómica, Provincial o Local y los Organismos Autónomos dependientes de los Organismos Públicos anteriormente citados, Organizaciones sindicales y patronales, partidos políticos.

Art. 37. *Licencias.*—Las licencias previstas en la legislación laboral, en caso de fallecimiento o alumbramientos, se amplían hasta un máximo de cinco días.

## CAPITULO V

### Mejoras sociales

Art. 38. *Enfermedad, accidente de trabajo o invalidez.*—Por causa de baja por enfermedad, accidente de trabajo o invalidez todo el personal de la Empresa percibirá el 100 por 100 de su salario, equivalente a la cantidad cobrada el último mes.

El Comité de Empresa recibirá mensualmente el control de los partes administrativos de baja para vigilar la disminución del absentismo y cooperar en su erradicación.

Art. 39. *Servicio militar.*—Los trabajadores, durante el Servicio Militar, aunque lo efectúen como voluntarios, causaran baja temporal y se les reservará la plaza en este periodo y dos meses más, computándoseles el tiempo a efectos de antigüedad y aumento salarial.

La remuneración durante el periodo militar se establece en el 75 por 100 del salario base. Cuando el trabajador tenga familiares a su cargo, reconocidos en la cartilla de la Seguridad Social, percibirá el 100 por 100 del salario base.

El Comité de Empresa podrá solicitar de la Empresa esta aplicación cuando el trabajador, aun no reuniendo este requisito, se considere se encuentra en una situación especial y siempre que puedan ser comprobadas estas circunstancias.

Art. 40. *Seguro.*—Con cargo a la Empresa se ha contratado un seguro de vida colectivo, que cubre los supuestos de muerte e invalidez permanente. Para ambas contingencias se tienen asegurados capitales de indemnización por 3.000.000 de pesetas.

Entre otras diversas especificaciones, la póliza garantiza indemnizaciones por muerte como consecuencia de actos terroristas.

Art. 41. *Asistencia médica.*—La Empresa llevará a cabo por personal sanitario adecuado revisión a todo el personal en plantilla cada seis meses. Se atenderá de forma especial aspectos clínicos oftalmológicos, dado el carácter del trabajo que se realiza en la Empresa.

A requerimiento de la Empresa, los servicios médicos podrán controlar, cuando sea preciso, el estado de aquellos trabajadores en situación de baja por incapacidad laboral transitoria.

La Empresa formalizará con una Entidad de seguros médicos la cobertura de los gastos médicos derivados de enfermedad o lesiones demostradamente atribuidas al trabajo realizado en «Información y Prensa, S. A.», siempre y cuando no sean cubiertas por la Seguridad Social.

## CAPITULO VI

### Garantías sindicales

Art. 42. *Miembros del Comité de Empresa.*—Los miembros del Comité de Empresa gozarán de los derechos sindicales que les conceden las leyes vigentes. La Empresa facilitará al Comité de los trabajadores el servicio de Secretaría, espacios y locales para que pueda cumplir sus funciones.

Art. 43. *Derechos del Comité de Empresa.*—a) El Comité de Empresa deberá ser informado detalladamente en la primera semana de cada mes de la situación económica de la Empresa: costos, ventas, inversiones, planes futuros, ingresos, etc.

b) Derecho a disponer anualmente del balance, cuenta de resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios de la Empresa.

c) Derecho de información y consulta previa respecto de estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

d) Derecho a recabar de la Empresa el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente se utilicen.

e) Derecho a ejercer una función de vigilancia sobre:

El cumplimiento de las normas en materia laboral y de Seguridad Social vigentes.

Las condiciones de seguridad e higiene en las que se desarrolla el trabajo en la Empresa. El Comité podrá proponer el cese de la actividad laboral hasta que las condiciones se normalicen.

f) Derecho a la negociación de Convenios Colectivos de la Empresa, sin perjuicio de la capacidad jurídica que también en estos casos corresponde a las Secciones Sindicales de la Empresa.

g) En el curso de las reuniones del Comité y de éste con la Empresa, el Comité podrá estar asesorado por expertos en las condiciones y en los casos que se acuerde.

h) Derecho a reunirse en los locales de la Empresa dentro o fuera de los horarios de trabajo, así como a difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral.

i) Cada miembro del Comité de Empresa podrá disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación dentro y fuera de la sede de la Empresa. Así:

a) Centro de trabajo de Madrid: Treinta horas mensuales.

b) Centro de trabajo de Sevilla: Quince horas mensuales.

j) Un miembro del Comité de Empresa, elegido por la Empresa de entre una terna propuesta por el propio Comité, asistirá a las reuniones ordinarias o extraordinarias que convoque el Consejo de Administración.

Art. 44. *Derecho de asamblea.*—El derecho de reunión o asamblea podrá ejercerse con las siguientes características:

A propuesta del Comité de Empresa o de un tercio del mismo.

A propuesta de una Sección Sindical.

En solicitud por escrito del 20 por 100 de la plantilla.

La totalidad de un departamento, etc.

El derecho de reunión no se verá sometido a limitación de tiempo en periodo de negociación colectiva o huelga, siempre y cuando su horario no afecte al normal de salida del periódico.

El tiempo de reunión se entiende remunerado y en horas de trabajo, pudiéndose solicitar ilimitado para celebrar reuniones en los locales de la Empresa fuera de las horas de trabajo y sin remunerar.

La solicitud deberá dirigirse a la Dirección de la Empresa con una antelación de veinticuatro horas. Los plazos podrán reducirse por razones de urgencia.

La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores un lugar suficiente para el normal desarrollo de la reunión.

**Art. 45. Derechos de la Sección Sindical de la Empresa.**—Se entiende por Sección Sindical de la Empresa aquellas secciones de los Sindicatos reconocidos que cuenten con un número de afiliados superior al 10 por 100 de los trabajadores de la Empresa.

Son derechos de las Secciones Sindicales los reconocidos para el Comité de Empresa; salvo los apartados a) y b) del artículo 43, así como los siguientes:

a) Recaudar las cotizaciones de sus afiliados, así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales.

b) Proponer candidatos a las elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.

c) Elegir delegados sindicales (un máximo de tres) que los representen ante el empresario y que planteen ante éste las reivindicaciones de sus afiliados y de aquellos trabajadores que así lo soliciten. Los delegados sindicales gozarán de las garantías y derechos de que gozan los miembros del Comité de Empresa.

## CAPITULO VII

### Disposiciones adicionales

**Art. 46.** Los trabajadores se acogen, en aquellos aspectos no recogidos en el presente Convenio, a las disposiciones laborales vigentes o a las que pudieran tener vigencia durante el año 1983, y que mejorasen el articulado de este Convenio, en cómputo global.

**Art. 47. Comisión de vigilancia del Convenio.**—Las Secciones Sindicales de Empresa, constituidas en Comisión, vigilarán el cumplimiento del Convenio, pudiendo ejercer reclamación en el curso de su vigencia al Comité de Empresa o a la representación patronal.

27260

**RESOLUCION de 28 de septiembre de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Centro de Proceso de Datos y Unidades Provinciales de Informática, dependientes del Ministerio de Economía y Hacienda.**

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para el personal laboral del Centro de Proceso de Datos y Unidades Provinciales de Informática, dependientes del Ministerio de Economía y Hacienda, suscrito el 15 de septiembre de 1983 por las representaciones de la Empresa y el Comité de Empresa, registrado de entrada en este Centro directivo el día 16 de septiembre, al que se acompaña el informe emitido por la Dirección General de Presupuestos del Ministerio de Economía y Hacienda, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 7.º de la Ley 8/1983, de 13 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 1983, sobre aumento de las retribuciones del personal laboral; en consecuencia, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

2.º Remitir un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 28 de septiembre de 1983.—El Director general, Francisco García Zapata.

**CONVENIO COLECTIVO, DE AMBITO ESTATAL, PARA EL PERSONAL LABORAL DEL CENTRO DE PROCESO DE DATOS Y UNIDADES PROVINCIALES DE INFORMÁTICA, DEPENDIENTES DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA, PARA EL AÑO 1983**

## CAPITULO PRIMERO

**Artículo 1.º Ambito.**—El presente Convenio regula las relaciones de carácter jurídico-laboral existentes entre el Ministerio de Economía y Hacienda y los trabajadores que prestan servicios

en el Centro de Proceso de Datos y Unidades Provinciales de Informática en todo el territorio español.

**Art. 2.º Carácter del Convenio.**—Este Convenio forma una unidad orgánica y obliga a ambas partes en su totalidad. Si por la autoridad laboral se objetara alguna de sus disposiciones deberá ser negociado. En cualquier caso se respetarán a título individual las posibles condiciones más beneficiosas, económicas o de otra índole, que pudieran venir disfrutando los trabajadores en el momento de entrada en vigor del Convenio.

Las condiciones que se establecen en este Convenio tienen la consideración de mínimas y obligatorias. El trabajador no podrá renunciar a los derechos que le sean reconocidos en las normas laborales y será nulo todo acto que los ignore o limite.

A los efectos de aplicación de este Convenio, se entenderá como Empresa el Ministerio de Economía y Hacienda y como centro de trabajo toda aquella unidad administrativa de la que dependan funcionalmente los trabajadores acogidos al presente Convenio. En las materias no reguladas por este Convenio se estará a la legislación laboral vigente.

**Art. 3.º Comisión Paritaria.**—Se establece una Comisión Paritaria compuesta por tres miembros de la Dirección y otros tres del Comité de Empresa. Dicha Comisión tendrá como misión la vigilancia de la aplicación y la interpretación del Convenio y la solución de los conflictos que se deriven del mismo.

La Comisión se constituirá dentro de los quince días siguientes a la fecha de publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado». En esta primera sesión se establecerán las normas internas de funcionamiento.

Las reuniones ordinarias de esta Comisión tendrán una periodicidad mensual.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en el acta que se levantará de cada reunión y tendrán carácter vinculante para ambas partes, sin perjuicio del derecho que asiste a los afectados por el Convenio de acudir a la jurisdicción contenciosa o a la autoridad laboral.

Tanto la Empresa como el trabajador tendrán derecho a elevar sus quejas, reclamaciones y consultas a la Comisión Paritaria.

**Art. 4.º Vigencia, duración y prórroga.**—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante lo anterior, las mejoras estrictamente económicas surtirán efecto el día 1 de enero de 1983.

La duración del Convenio se establece en un año, contado a partir del día 1 de enero de 1983. Si al 31 de diciembre de 1983 no hubiera sido denunciado, se entenderá prorrogado en sus propios términos por un año más. No obstante lo anterior, aun prorrogándose el Convenio por un año, a solicitud de cualquiera de las partes, podrán renegociarse anualmente las cláusulas de contenido económico, a partir de la fecha de aprobación de los Presupuestos Generales del Estado.

## CAPITULO II

**Art. 5.º Organización del trabajo.**—A tenor de la legislación vigente, la organización del trabajo, tanto en sus principios generales como en su aplicación práctica, es facultad exclusiva de audiencia e información reconocidos a los representantes de los trabajadores.

**Art. 6.º Categorías.**—Se adjunta como anexo a este Convenio el organigrama de categorías informáticas del Centro de Proceso de Datos.

No obstante, hasta tanto no se apruebe la plantilla correspondiente a cada puesto de trabajo y los créditos necesarios para su financiación, seguirá vigente la definición funcional contenida en el Convenio para el año 1982, que es la siguiente:

**Analista (nivel 3).**—Diseña y detalla las soluciones definidas ya por su Jefe de Sección, adecuando los tratamientos funcionales a la tecnología informática prevista. Colabora con el Programador en la realización de programas-fuente.

**Programador (nivel 3).**—Traduce a lenguaje comprensible por el ordenador para la ejecutiva de un tratamiento a partir de la documentación recibida, proponiendo al tiempo soluciones y formas de orientar el problema.

**Gestor de Planificación (nivel 3).**—Es el responsable de planificar y preparar los trabajos a realizar, organizándolos convenientemente para asegurar el aprovechamiento óptimo de los ordenadores, controlando la entrada y salida de información en el área de explotación.

**Gestor de Sistemas (nivel 3).**—Es el responsable del funcionamiento del ordenador en turnos en que no están los Gestores de Planificación y replanifica el trabajo a realizar en caso de averías.

**Subgestores de Sistemas (nivel 4).**—Es una segunda categoría de Gestor de Sistemas y ayuda a éste en su labor.

**Subgestor de Planificación (nivel 4).**—Es una segunda categoría del Gestor de Planificación y ayuda a éste en su labor.

**Operador de Ordenador (nivel 5).**—Realiza la ejecución en el ordenador de las aplicaciones, según el cuaderno recibido, dando cuenta de los incidentes y paradas.

**Auxiliares de Programación (nivel 6).**—Ayudan al Programador en la realización del programa y elaboran algunos programas-fuente de corte más sencillo.

**Operadores de tabuladoras y máquinas auxiliares (nivel 6).**—Conocen y ejecutan el manejo de las máquinas tabuladoras y realizan funciones de secretaría.

**Operadores de microfilm (nivel 6).** Conocen y ejecutan el manejo y funcionamiento de las máquinas microfílm.