

ANEXO I

Definición de categorías Profesionales.

GRUPO I

Personal Docente

**Profesor Titular:** Es el que, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la legislación ejerce su actividad educativa para el adecuado desarrollo de los programas, dentro del marco pedagógico y didáctico establecido por el Centro, de acuerdo con la legislación vigente.

Otro personal

**Educador:** Es quien, poseyendo la titulación académica mínima de Técnico Especialista en Jardín de Infancia, desempeña su función educativa en la formación integral de los alumnos, y cuida del orden, seguridad, entretenimiento, alimentación y aseo personal de los niños.

**Auxiliar:** Es la persona que, reuniendo las condiciones y estudios mínimos de Técnico Auxiliar especialista en Jardín de Infancia, está al cuidado del orden, seguridad, alimentación, entretenimiento y aseo personal de los niños.

**Asistente infantil:** Es quien está al cuidado del orden, seguridad, entretenimiento, alimentación, aseo y atención personal de los niños.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES

	SALARIO	TRIMENIO
Director	76.103	2.646
Subdirector	76.103	2.646
Profesor titular	69.715	2.646
Educador	42.500	2.000
Auxiliar	39.500	1.750
Asistente infantil	37.500	1.500

Las categorías de instructor/a y celador/a de Preescolar establecidos en anteriores convenios se consideraran a extinguir.

A este personal se le respetará su actual salario como derecho adquirido aplicándose en lo sucesivo al salario vigente a la entrada en vigor de este Convenio, el porcentaje que se aplique a la categoría a lo que accedan previo reclutaje.

Cualquier otra categoría laboral se asimilará por la Comisión Paritaria a los fijados en el presente Convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA

Al presente Convenio podrá adhirirse cuantas organizaciones empresariales o sindicales lo deseen.

SEGUNDA

Para todo lo no establecido en este Convenio se estará a lo estipulado en otros Convenios que viniesen aplicándose a la entrada en vigor del presente.

TERCERA

Todos los Centros afectados por este Convenio deberán contratar pólizas de seguro que garanticen la cobertura de accidentes y responsabilidad civil de todo el personal comprendido por el mismo.

Deberán estar en vigor durante el periodo de vigencia del presente Convenio pudiendo prorrogarse o modificarse a petición de las organizaciones firmantes.

La CECE será tomadora y depositaria de las pólizas correspondientes a sus centros afiliados y aquellas entidades o centros que lo solicitaren.

Al comienzo de cada año se notificará públicamente a los trabajadores de cada centro o a sus representantes, la contratación de las pólizas.

CUARTA

Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio viniesen disfrutando de más vacaciones, se le respetarán mientras mantenga su actual relación laboral. Igualmente respecto a jornada y retribuciones

18934

**RESOLUCION de 6 de julio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Información y Prensa, S. A.», de ámbito interprovincial.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Información y Prensa, S. A.», de ámbito interprovincial, suscrito por las representaciones de los trabajadores y de la Empresa el día 12 de junio de 1984, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80, 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º y concordantes del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

**Primero.**—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General.

**Segundo.**—Remitir el texto original del citado Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

**Tercero.**—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de julio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CAPITULO I

**Artículo Primero.**— AMBITO DE APLICACION: El presente Convenio Colectivo de empresa regulará las relaciones entre INFORMACIÓN Y PRENSA, S.A. y los trabajadores de los centros de trabajo de Madrid, Sevilla y Málaga.

**Art. 2º.**— 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 en la Ordenanza de Trabajo en Prensa.

**Art. 3º.**— AMBITO TEMPORAL:

a/ **Entrada en vigor:** Las estipulaciones del presente convenio entrarán en vigor el día 1 de Enero de 1984.

b/ **Duración:** La duración del presente Convenio será de un año, a partir del 1 de Enero de 1984.

Al cumplir la fecha de su vencimiento, y en el caso de que no mediare denuncia escrita 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 86 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 4º.**— ABSORCION: 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. 5º.**— CONSEJO DE REDACCION: 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. 6º.**— 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. 7º.**— DETENCION 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 proporcionar 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. 8º.**— En el caso de que la Empresa cambie los sistemas de trabajo, se compromete a la misma a la reconversión del personal afectado con la remuneración de ese periodo a su cargo.

**Art. 9º.**— 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 establecieran con la dirección. El trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y media 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 los días a que tenga derecho de libranza por trabajo en festivo, o a la compensación de un día y medio de libranza por cada día festivo trabajado (con exclusión de Domingos) en jornada laboral.

**Art. 10º.**— VACACIONES: Los trabajadores de los centros de Madrid, Sevilla y Málaga, 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, Sevilla y Málaga.

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 de 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 al 31 de Diciembre. Cuando se cause baja en la Empresa, se descontará de la liquidación los días de vacaciones disfrutadas que excedan de la parte proporcional al tiempo de trabajo efectivo hasta el 31 de Diciembre.

**Art. 11º.**— REGIMEN DE LIBRANZAS: Se establecen las siguientes libranzas por secciones y turnos para los trabajadores de los centros de Madrid, Sevilla y Málaga:

a/ 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 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 será de 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.122.- MODIFICACION 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.132.- La Empresa concederá exclusivamente en el departamento de Talleres un tiempo máximo de treinta minutos de permiso retribuido para efectuar el almuerzo y cena, cuidando que su utilización no interfiera en la producción normal del periódico.

ART.142.- El trabajador que esté realizando estudios reconocidos oficialmente 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

##### REGIMEN DE PERSONAL

ART.152.- INGRESO PARA TODAS LAS PLAZAS VACANTES EN LA EMPRESA, SALVO REDACCION Y PUBLICIDAD: Tendrán prioridad los de la categoría inferior al puesto a cubrir y, en igualdad de condiciones, se tendrá en cuenta 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 requirieran.

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 la legislación posterior. El comité de empresa remitirá un informe con la opinión del jefe de sección y de los trabajadores de la misma.

ART.162.- 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.172.- 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. En los periodos de vacaciones en el taller, las suplencias del Jefe de Sección serán cubiertas por el Oficial 1º más antiguo e idóneo; en caso de igual antigüedad, será rotatorio entre los mismos.

ART.182.- 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 Art. 16, que a su vez recaerá 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 que esté desempeñando en ese momento.

##### ART.192.- CATEGORIAS PROFESIONALES:

- Redacción: Director, Director Adjunto, Subdirector, Redactor Jefe, Adjunto a Redactor Jefe, Jefe de Sección, Adjunto a Jefe de Sección, Redactor, Ayudante de Primera, Ayudante Preferente. Quedan asimiladas a la categoría de Ayudantes de Primera las Secretarías de Redacción, los Documentalistas y Telegrafistas, a Ayudantes Preferentes.

Administración, Servicios Generales, Distribución y Personal: Jefe de Sección, Jefe de Negociado, Oficial 1º, Oficial 2º, Auxiliar, Oficial 3º, Conductor Ordenanza, Telefonista, Recpcionista, mozo de almacén.

- Taller: Jefe de Taller, Regente, Jefa de Area, Oficial 1º, Oficial 2º, Oficial 3º, Mozo.

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

ART.202.- SANCIONES: En caso de un despido o sanción y antes de que sean aplicados, el Comité deberá ser informado por la empresa de los motivos que le llevan a ésta determinación. A petición del comité, la sanción quedará en suspenso hasta que el mismo esté debidamente informado, hasta un máximo de 15 días.

#### CAPITULO V

##### CONDICIONES ECONOMICAS

ART.212.- 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.222.- 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 a 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.232.- AUMENTO SALARIAL: Se establece para 1.984 un aumento salarial del 8%, aplicable de forma proporcional.

ART.242.- REVISIÓN: A partir de 1 de Julio de 1.984, se aplicará el 1,3%, no teniendo ésta carácter retroactivo alguno; para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios utilizados para realizar el aumento pactado para 1.984.

ART.252.- PLUS DE NOCTURNIDAD: Se aplicará exclusivamente en Talleres, Cierre y Recacción, para aquellos trabajadores cuya jornada de trabajo esté comprendida entre las veintidós horas y las seis horas. Dicho plus será del 20% 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 realizara en turno de noche.

ART.262.- PLUS DE ANTIGÜEDAD: Una vez finiquitado el sistema de liquidación del complemento de antigüedad que figuraba en el convenio colectivo de 1.982, éste se computará con arreglo a lo dispuesto en el Art.61 de la Ordenanza Laboral de Prensa y en el vigente Estatuto de los Trabajadores, con aplicación desde el 1 de Enero de 1.983.

ART.272.- 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 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 el periodo inferior, la retribución será proporcional al tiempo trabajado.

ART.282.- PARTICIPACION EN BENEFICIOS: Dentro del mes de Febrero de cada año, se percibirá una paga denominada de beneficios, que será equivalente al 8% 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% 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.292.- La empresa abonará en el último trimestre del año 1.984 el equivalente a media paga extraordinaria, bajo el concepto de mayor participación de la extra de Beneficios. Tendrán derecho al cobro de esta gratificación el personal que se encontrara en plantilla en la fecha de la firma del presente convenio.

ART.302.- COMPENSACION POR KILOMETRAJE, GASTOS DE DESPLAZAMIENTO Y REPRESENTACION: Cuando por necesidades de trabajo el personal se traslade fuera de su residencia y cuando esto implique pasar la noche fuera de la misma, la empresa abonará los gastos ocasionados justificados, o aplicará 6.000.-/diarios como dietas de desplazamientos. Para los casos de viajes al extranjero se establece una dieta de 100 \$ 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 establezca una compensación de 21,5 \$ por kilómetro recorrido.

Independientemente de lo establecido en el Art.3 apartado A del presente convenio colectivo, la entrada en vigor del presente artículo será desde el 1 de Abril/84.

El comité de empresa tendrá conocimiento mensualmente de la justificación de dichos gastos.

ART.312.- PROLONGACION DE JORNADA: La empresa, cuando contrata trabajos de edición por arrendamiento de servicios a terceros, pactará con los trabajadores los tiempos de jornada extra necesarios para cubrir tales compromisos.

ART.322.- JUBILACION: La jubilación se producirá a la edad reglamentaria con el compromiso de la empresa de completar el ciento por ciento del salario real.

ART.332.- 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 no fueran casado.

ART.342.- 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 al trabajador no se reincorpore al servicio activo de 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 año de servicio, pero sí computando 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 ó similar categoría. Para la concepción deberá solicitarse con un mes de antelación y presentarse la documentación acreditativa de los estudios que vayan a realizarse. Para solicitar una 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 desahollado su labor durante la excedencia en un medio diario de la competencia local.

**ART.359.-** La excedencia forzosa se concederá por la designación ó elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y dentro de la Administración pública, autonómica, provincial ó local y los organismos autónomos dependientes de los organismos públicos anteriormente citados, organizaciones sindicales y patronales y partidos políticos.

**ART.360.- LICENCIAS:** Las licencias previstas en la legislación laboral, en caso de fallecimiento ó alumbramientos, se amplían hasta un máximo de 5 días.

#### CAPITULO VI

##### MEJORAS SOCIALES

**ART.370.- ENFERMEDAD, ACCIDENTE DE TRABAJO O INVALIDEZ:** Por causa de baja por enfermedad, accidente de trabajo ó invalidez, todo el personal de la empresa percibirá el ciento por ciento de su salario, equivalente a a 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.380.- SERVICIO MILITAR:** Los trabajadores durante el servicio militar, aun que lo efectúen como voluntarios, causará baja temporal y se les reservará 15 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% del salario base. Cuando el trabajador tenga familiares a su cargo, reconocidos en la cartilla de la Seguridad Social, percibirá el ciento por ciento del salario base.  
El comité de empresa podrá solicitar de la empresa esta aplicación cuando en el trabajador, aun no reuniendo este requisito, se considere que se encuentra en una situación especial y siempre que puedan ser comprobadas estas circunstancias.

**ART.390.- SEGURO:** Con cargo a la empresa se ha contratado un seguro de vida colectivo, que cubre los supuestos de muerte e invalidez permanente. Para algunas contingencias se tienen asegurados capitales de indemnización por tres millones de pesetas.  
Entre otras diversas especificaciones, la póliza garantiza indemnizaciones por muerte como consecuencia de actos terroristas.

**ART.400.- ASISTENCIA MEDICA:** La empresa llevará a cabo, por el personal sanitario adecuado, revisión a todo el personal de 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 aquéllos 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 ó lesiones demostradamente atribuidas al trabajo realizado en Información y Prensa, S.A., siempre y cuando no sean cubiertas por la Seguridad Social.

#### CAPITULO VII

##### GARANTIAS SINDICALES

**ART.410.- 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 puedan cumplir sus funciones.

**ART.420.- DERECHOS DEL COMITÉ DE EMPRESA:**

- 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.
- Derecho a disponer anualmente del Balance, Cuenta de Resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios de la empresa.
- Derecho de información y consulta previa respecto de estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas ó incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- Derecho a recabar de la empresa el modelo ó modelos de contratos de trabajo que habitualmente se utilicen.
- 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.
- 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 misma.
- 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 acuerden.

h/ Derecho a reunirse en los locales de la empresa dentro ó fuera de los horarios de trabajo, así como a difundir publicaciones y avisos de carácter sindical ó 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:

- Centro de trabajo de Madrid: 30 horas mensuales.
- Centro de trabajo de Sevilla y Málaga: 15 horas mensuales.

j/ Un miembro del comité de empresa, elegido por la empresa de entre una persona propuesta por el propio comité, asistirá a las reuniones ordinarias ó extraordinarias que convoque el consejo de administración.

**ART.430.- DERECHO DE ASAMBLEA:** El derecho de reunión ó asamblea podrá ejercerse con las siguientes características:

- A propuesta del comité de empresa ó de un tercio del mismo.
- A propuesta de una sección sindical.
- En solicitud por escrito del 20% 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 ó huelga, siempre y cuando su horario no afecte al normal desarrollo 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 del 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.440.- DERECHOS DE LA SECCION SINDICAL DE LA EMPRESA:** Se entiende por sección sindical de la empresa aquéllas secciones de los sindicatos reconocidos que cuenten con un número de afiliados superior al 10% 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 art.42, así como los siguientes:

- Recabar las cotizaciones de sus afiliados, así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales.
  - Proponer candidatos a las elecciones para cubrir los puestos del comité de empresa.
  - 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 aquéllos trabajadores que así lo soliciten.
- Los delegados sindicales gozan de las garantías y derechos de que gozan los miembros del comité de empresa.

#### CAPITULO VIII

##### DISPOSICIONES ADICIONALES

**ART.450.-** Los trabajadores se acogen en aquéllos aspectos no recogidos en el presente convenio a las disposiciones laborales vigentes, ó a las que pudieran tener vigencia durante el año 1.984, y que mejorasen el articulado de este convenio en cómputo global.

**ART.460.- COMISION 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 ó a la representación patronal.

18935

**RESOLUCION de 18 de julio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del IX Convenio Colectivo entre la Empresa Iberia, Líneas Aéreas de España, S. A., y su personal de tierra.**

Visto el texto del acuerdo del IX Convenio Colectivo entre la Empresa Iberia, Líneas Aéreas de España, S. A., y su personal de tierra, suscrito el día 18 de junio de 1984, por la Comisión Negociadora del mismo, y recibido en este Centro directivo entre el día 28 de junio y el día 13 de julio del corriente año (texto del mismo y documentación complementaria).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir un ejemplar al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de julio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.