

2. DISTRIBUCION DE SABADOS LABORALES PARA PERSONAL EN REGIMEN DE TRABAJO A TRES TURNOS																											
ENERO							FEBRERO							MARZO							ABRIL						
MTN	L	M	X	J	V	S	MTN	L	M	X	J	V	S	MTN	L	M	X	J	V	S	MTN	L	M	X	J	V	S
CAB	2	3	4	5	--		BCA			1	2	3		ABC			1	2			BCA	2	3	4	5	6	
BCA	9	10	11	12	13		ABC	6	7	8	9	10		CAB	3	6	7	8	9		ABC	9	10	11	12	13	
ABC	16	17	18	19	20		CAB	13	14	15	16	17		BCA	12	13	14	15	16		CAB	16	17	18	--	--	
CAB	--	24	25	26	27		BCA	20	21	22	23	24		ABC	19	20	21	22	23		BCA	23	24	25	26	27	
BCA	30	31					ABC	27	28	29				CAB	26	27	28	29	30		ABC	30					
MAYO							JUNIO							JULIO							AGOSTO						
MTN	L	M	X	J	V	S	MTN	L	M	X	J	V	S	MTN	L	M	X	J	V	S	MTN	L	M	X	J	V	S
ABC	--	2	3	4			CAB					1		ABC	2	3	4	5	6	A	CAB			1	2	3	C
CAB	7	8	9	10	11		BCA	4	5	6	7	8		CAB	9	10	11	12	13	C	BCA	6	7	8	9	10	B
BCA	14	15	16	17	18		ABC	11	12	13	14	15		BCA	16	17	18	19	20	B	ABC	13	14	--	16	17	A
ABC	21	22	23	24	25		CAB	18	19	20	--	--		ABC	23	24	--	26	27	A	CAB	20	21	22	23	24	C
CAB	28	29	30	--			BCA	25	26	27	28	29		CAB	30	31					BCA	27	28	29	30	31	
SEPTIEMBRE							OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE						
MTN	L	M	X	J	V	S	MTN	L	M	X	J	V	S	MTN	L	M	X	J	V	S	MTN	L	M	X	J	V	S
BCA						B	CAB	1	2	3	4	5		BCA			--	2			ABC						
ABC	3	4	5	6	7	A	BCA	8	9	10	11	--		ABC	5	6	7	8	9		CAB	3	4	5	6	7	--
CAB	10	11	12	13	14	C	ABC	15	16	17	18	19		CAB	12	13	14	15	16		BCA	10	11	12	13	14	
BCA	17	18	19	20	21	B	CAB	22	23	24	25	26		BCA	19	20	21	22	23		ABC	17	18	19	20	21	
ABC	24	25	26	27	28		BCA	29	30	31				ABC	26	27	28	29	30		CAB	24	--	26	27	28	
																						BCA	31				

## 3. DISTRIBUCION DE SABADOS LABORALES PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE MADRID

ENERO						FEBRERO						MARZO						ABRIL					
L	M	X	J	V	S	L	M	X	J	V	S	L	M	X	J	V	S	L	M	X	J	V	S
2	3	4	5	--				1	2	3				1	2			2	3	4	5	6	
9	10	11	12	13		6	7	8	9	10		3	6	7	8	9		9	10	11	12	13	
16	17	18	19	20		13	14	15	16	17		12	13	14	15	16		16	17	18	--	--	
23	24	25	26	27	T	20	21	22	23	24	T	19	20	21	22	23	T	--	24	25	26	27	T
30	31					27	28	29				26	27	28	29	30		30					
MAYO						JUNIO						JULIO						AGOSTO					
L	M	X	J	V	S	L	M	X	J	V	S	L	M	X	J	V	S	L	M	X	J	V	S
--	2	3	4							1		2	3	4	5	6				1	2	3	
7	8	9	10	11		4	5	6	7	8		9	10	11	12	13		6	7	8	9	10	
14	--	16	17	18		11	12	13	14	15		16	17	18	19	20	T	13	14	--	16	17	
21	22	23	24	25	T	18	19	20	--	22	T	23	24	--	26	27		20	21	22	23	24	T
28	29	30	31			25	26	27	28	29		30	31					27	28	29	30	31	
SEPTIEMBRE						OCTUBRE						NOVIEMBRE						DICIEMBRE					
L	M	X	J	V	S	L	M	X	J	V	S	L	M	X	J	V	S	L	M	X	J	V	S
					T	1	2	3	4	5				--	2								
3	4	5	6	7	T	8	9	10	11	--		5	6	7	8	--		3	4	5	6	7	--
10	11	12	13	14	T	15	16	17	18	19		12	13	14	15	16		10	11	12	13	14	
17	18	19	20	21		22	23	24	25	26		19	20	21	22	23		17	18	19	20	21	
24	25	26	27	28		29	30	31				26	27	28	29	30		24	--	26	27	28	
																							31

19238

RESOLUCION de 13 de julio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, de la «Agencia Efe, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Agencia Efe, Sociedad Anónima», de ámbito nacional, suscrito por las representaciones de los trabajadores y de la Empresa el día 3 de julio de 1984, 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 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, 13 de julio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL SUSCRITO ENTRE LA EMPRESA Y COMITÉ DE EMPRESA DE LA AGENCIA EFE, S.A. PARA EL BIENIO 1984 - 1985

## CAPITULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### Art. 1º

#### PARTES CONTRATANTES

El presente Convenio Colectivo se concierta entre AGENCIA EFE, S.A. y sus trabajadores, mediante sus respectivas representaciones.

#### Art. 2º

#### AMBITO TERRITORIAL

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo de "Agencia EFE, S.A." constituidos y que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de su vigencia.

Se entiende por Centro de trabajo aquella unidad de producción y servicio que, de acuerdo con las finalidades de la Empresa, realice actividades características de ésta.

#### Art. 3º

#### AMBITO PERSONAL

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal que actualmente presta sus servicios en Agencia EFE, S.A. o que ingrese en la misma durante su vigencia, cualesquiera que fuesen sus cometidos.

Quedan expresamente excluidos:

- a) El Presidente, el Director General y el Gerente.
- b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- c) Los colaboradores y corresponsales excluidos de relación laboral.
- d) El personal perteneciente a Empresas concesionarias de servicios que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de arrendamiento o prestación de servicios con Agencia EFE, S.A.
- e) El personal contratado en el extranjero para prestar sus servicios fuera del Estado Español.

#### Art. 4º

#### AMBITO FUNCIONAL

El Convenio afecta a todas las actividades de la Empresa, entendiéndose por tales la obtención y distribución de información española e internacional y cuantos servicios tengan conexión directa o indirecta con el periodismo en los aspectos informativos, gráficos, impresos, radiofónicos y audiovisuales.

#### Art. 5º

#### AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio tendrá efectos desde el 1 de Enero de 1984, con independencia de su depósito, registro y publicación oficial en virtud de resolución de la Autoridad Laboral.

Su duración será de dos años a partir del 1 de Enero de 1984, con excepción de sus cláusulas económicas, que serán objeto de negociación a partir del primer año de vigencia; asimismo podrán ser objeto de nueva negociación las materias relativas a Secciones Sindicales, Comité de Empresa y aquellos puntos concretos que mediante acuerdo de la mitad más uno de los trabajadores de plantilla de la Empresa se soliciten ser negociados.

#### Art. 6º

#### PRORROGA Y DENUNCIA

Al cumplir la fecha de su vencimiento y en caso de que no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes con, al menos, un mes de antelación a su extinción, este Convenio se considerará prorrogado en sus propios términos, de año en año, conforme a lo establecido en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Art. 7º

#### RESCISION

La denuncia del Convenio se realizará por escrito, en el plazo determinado en el artículo anterior y de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido.

Si las deliberaciones se prolongaran por plazo que excediera de la vigencia del Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

#### Art. 8º

#### NORMAS SUPLEMENTARIAS

En lo no previsto por este Convenio, que sustituye íntegramente al anterior, se aplicarán con carácter supletorio las disposiciones legales del Estado o Comunidades Autónomas vigentes y normas reglamentarias de aplicación.

## CAPITULO II

### ORGANIZACION DEL TRABAJO

#### SECCION 1.- CONDICIONES GENERALES

#### Art. 9º

#### PRINCIPIO GENERAL

La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones son facultades de la Dirección de la Empresa, que las llevará a cabo de tal forma que se alcancen los objetivos propuestos con la colaboración del personal.

Sin perjuicio de la autoridad conferida a la representación legal de la Empresa, el Comité de Empresa tendrá las funciones previstas en la legislación vigente y en el presente Convenio.

#### Art. 10º

#### CONDICIONES DE TRABAJO

Todo trabajador de "Agencia EFE, S.A." está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de las funciones propias de su categoría profesional encuadradas en el ámbito que se especifica en el artículo 4º.

#### Art. 11º

#### CLAUSULA DE CONCIENCIA

La Empresa no podrá obligar a su personal a firmar aquellas informaciones que vayan contra sus principios morales o ideológicos.

Cuando, por necesidades de urgencia, haya que elaborar o procesar una información que pueda ser objeto de invocación de la cláusula de conciencia por parte de un redactor, la responsabilidad de su difusión será de aquel que la ordene.

## SECCION II : JORNADA Y HORARIO

### Art. 12

#### JORNADA

La jornada de trabajo con carácter general, será de 33 horas semanales durante cinco días, a excepción del personal que, por la peculiaridad de su trabajo, haya convenido con la Dirección de la Empresa un régimen especial de trabajo de "Libre disposición y plena dedicación", cuya jornada será de 40 horas semanales, dividida en cinco jornadas de ocho horas cada una. También queda exceptuado el personal de limpieza con horario de media jornada. La jornada la boral del turno de noche queda reducida en una hora.

Todo el personal descansará dos días consecutivos, salvo necesidades del servicio, preferentemente sábados y domingos.

El personal de la Agencia que trabaje en domingo, inexcusablemente recuperará la libranza de este día, en el supuesto de que no haya librado previamente por él como uno de sus dos días de descanso semanal. En todo caso, cada dos semanas, todos los trabajadores tendrán derecho a cuatro libranzas.

### Art. 13

#### HORARIO

El horario de trabajo de la jornada será el actualmente establecido. Cualquier modificación de este horario estará sujeto a lo que establecen las disposiciones legales, con participación del Comité de Empresa.

Cuando el tiempo de trabajo de la jornada y de horas extraordinarias sea de ocho horas ininterrumpidas, se concederá media hora de descanso.

### Art. 14

#### ASISTENCIA

Cualquiera que sea la distribución de la jornada normal de trabajo, las horas de entrada y salida se entienden en punto, estableciéndose un margen de flexibilidad de 30 minutos en la entrada al trabajo, tiempo que necesariamente deberá ser recuperado al término de la jornada laboral diaria, exceptuando un período de tolerancia de 10 minutos que no será recuperable hasta un máximo de 10 retrasos al mes.

En caso de que la Dirección establezca un sistema de control horario para entradas y salidas del centro de trabajo y la obligatoriedad de fichar, esa norma regirá para todo el personal, sin ningún tipo de excepción. El Comité de Empresa tendrá acceso, siempre que lo solicite, a las fichas de control.

Con el fin de garantizar la prestación de los servicios en los casos de ausencia justificada, deberán comunicarse las faltas al trabajo antes de la hora de entrada reglamentaria al mismo. Todas las ausencias cuya notificación no se ha

ya cursado previamente, serán consideradas como ausencias injustificadas, salvo que se acredite la imposibilidad de dicha comunicación.

### Art. 15

#### DOMINGOS

Dadas las especiales características del trabajo en la Agencia, el personal de redacción y cualquier otro que a juicio de la Dirección fuera necesario, viene obligado a trabajar en domingo, previa autorización legal, ateniéndose al siguiente orden de preferencia:

- a) El personal de la Agencia que voluntariamente desee hacerlo.
- b) En caso de que con el personal voluntario no se pudiera atender a las necesidades del servicio, la empresa podrá establecer turnos rotativos dentro del propio departamento que incluyan a todo el personal, a fin de cubrir los puestos necesarios.
- c) En dichos turnos se respetarán la duración de la jornada habitual de los trabajadores y, siempre que sea posible, su horario, no pudiendo trabajarse una jornada superior a ocho horas.
- d) Cada domingo, un Subdirector o un Redactor-Jefe viene obligado a trabajar específicamente como responsable de la labor realizada durante dicho día ante la Dirección de la Empresa. La designación de este Subdirector o Redactor-Jefe también se efectuará en forma rotativa.
- e) El personal administrativo estará, al respecto, a lo establecido por las normas legales en vigor y como regla general no trabajará en sábados y domingos.
- f) Quienes presten servicio en Viernes Santo, Navidad o Año Nuevo percibirán el plus correspondiente a trabajo en domingo y tendrán derecho a un día de libranza.

### Art. 16

#### FIESTAS ABONABLES Y NO RECUPERABLES

Con independencia de los períodos de descanso establecidos legalmente y en el Convenio Colectivo, el personal de la Agencia que preste sus servicios en fiestas no recuperables señaladas como tales en el Calendario laboral, disfrutará de 15 días de permiso retribuido al año.

Dichos días podrán disfrutarse de manera continuada o fraccionada, a petición del interesado y de acuerdo con las necesidades del servicio.

## CAPITULO III

### REGIMEN DEL PERSONAL

### Art. 17

#### VACANTES

Se considera que existe vacante cuando se produzca un ascenso que implique cambio de puesto de trabajo, así como en los casos de traslado a otro centro de trabajo o de baja definitiva en la empresa.

En los casos de vacante por baja definitiva o traslado de un trabajador, podrá la empresa amortizar la vacante dentro del plazo de 30 días siguientes de haberse producido el supuesto determinante de la misma, mediante comunicación dirigida al Comité de Empresa. Transcurrido dicho plazo, la vacante será sometida necesariamente a concurso.

Las vacantes no amortizadas podrán cubrirse por traslados o ascensos.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de la movilidad funcional del personal dentro de su categoría, centro de trabajo y horario, previa comunicación al Comité de Empresa y publicidad a todos los trabajadores del puesto a cubrir.

Una vez agotadas todas las posibilidades de cubrir una vacante con personal de la plantilla de la Agencia, ésta se cubrirá con personal de nuevo ingreso.

En todo caso las amortizaciones de puestos de trabajo de plantilla no excederán del 50% de las vacantes producidas cada año por baja definitiva o traslado.

Ninguna vacante producida por ascenso, que suponga cambio de puesto de trabajo, será amortizable.

Mientras no sea cubierta la vacante producida en los puestos que no son de libre designación, los trabajos de su inferior categoría serán realizados provisionalmente por el más antiguo de la categoría inmediatamente inferior. Si éste renunciase, lo hará el inmediato en antigüedad y así sucesivamente.

#### Art. 18

##### TRASLADOS

Se entiende como traslado el cambio de centro de trabajo que exija cambio de residencia del trabajador afectado.

Los traslados de personal podrán efectuarse:

- a) Por solicitud del interesado.
- b) Por acuerdo entre Empresa y trabajador.
- c) Por necesidades del servicio debidamente justificadas.

Si hubiese más de un candidato para cubrir una vacante en cualquier centro de trabajo se constituirá un tribunal calificador como el previsto para los ascensos.

Todas las vacantes o puestos de nueva creación que se produzcan en los distintos centros de trabajo se publicarán en la Central y en todas las delegaciones en un plazo máximo de 20 días.

Si el traslado se efectúa por solicitud del trabajador o por mutuo acuerdo de las partes, se estará en cuanto a las condiciones de dicho traslado a lo convenido por las mismas.

Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y no se llegue al acuerdo entre las partes, la Empresa utilizará para el traslado los cauces establecidos en la legislación vigente.

En todo caso, los últimos en ser afectados por el traslado previsto en el apartado c) del presente artículo, serán los representantes legales de los trabajadores, los trabajadores de capacidad laboral disminuida, los que sean titulares de familia numerosa, los de mayor antigüedad en la empresa y los mayores de 45 años, por este orden, salvo que por motivos excepcionales y de acuerdo con el Comité de Empresa se deban seguir otros criterios distintos a los aquí planteados.

#### Art. 19

##### ASCENSOS

Todo el personal de la Empresa tendrá derecho de preferencia para cubrir cualquier vacante existente en las categorías superiores a la que desempeñe en el momento de producirse la misma.

Un tribunal calificador, compuesto por el Director de la Empresa o persona en que éste delegue, que lo presidirá, y dos vocales de igual o superior categoría del puesto de que se trate, nombrados de una terna propuesta por el Comité de Empresa, examinará los méritos del candidato o candidatos y decidirá al respecto.

El Tribunal publicará oportunamente, junto con la convocatoria, las pruebas o sistema de evaluación que considere más adecuados. Cuando se exijan pruebas de aptitud, serán,

preferentemente, de carácter práctico y se referirán principalmente a las funciones o trabajos de la plaza que deba proveerse.

En igualdad de condiciones para el ascenso, la pertenencia a la categoría inmediata inferior y la antigüedad, por este orden, serán factores decisivos para la concesión de la plaza.

#### Art. 20

##### INGRESOS

Cuando la existencia de un puesto de trabajo requiera la contratación de nuevo personal, por no poder ser cubierto con trabajadores de la Empresa, se anunciará públicamente dicha necesidad de contratación y las condiciones y requisitos para la misma.

En la selección del personal actuará el tribunal calificador previsto para ascensos y traslados, que elevará a la empresa una terna de aspirantes por cada plaza, siempre que existan suficientes candidatos aptos seleccionados, entre los que la Dirección podrá elegir a aquel que considere más idóneo.

A partir de la firma de este Convenio, no causará alta en la Agencia EFE nadie que esté de alta en la plantilla de otra Empresa.

#### Art. 21

##### PUESTOS DE TRABAJO DE NUEVA CREACION

Cuando por necesidades tecnológicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, sea necesaria la creación de un nuevo puesto de trabajo, se procederá de conformidad con lo previsto en el artículo relativo a las vacantes.

#### Art. 22

##### EXCLUSIONES

De lo establecido en los artículos anteriores de este capítulo, se exceptúan los puestos de trabajo correspondientes a las categorías de Subdirector, Redactor-Jefe, así como las categorías asimiladas en el ámbito administrativo (Titulados Superiores y Jefes de Servicio) y quienes desempeñen las funciones de Delegado.

Ambas partes coinciden en que la política de la Dirección de la Empresa debe tender a evitar, salvo situaciones excepcionales, el nombramiento de personal de libre designación que no provenga de la plantilla actual de la Empresa. En el caso de que dicha situación excepcional se produzca en opinión de aquella, el Comité deberá ser informado y oído con carácter previo antes de la contratación, acerca de las condiciones del candidato y las necesidades de la misma.

#### Art. 23

##### RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO

En la primera quincena de Febrero de cada año, la Dirección de la Empresa publicará el escalafón, clasificado por grupos profesionales, cerrado a treinta y uno de Diciembre.

El escalafón de cada grupo contendrá el personal por orden de categorías y, dentro de cada categoría, por orden de antigüedad en la misma. Como mínimo constarán en él los siguientes datos de cada trabajador: Fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la Agencia, cargo o puesto ocupado, categoría profesional a que está adscrito, fecha de nombramiento o promoción a dicha categoría y fecha en que le corresponde el próximo aumento por tiempo de servicios.

Este escalafón estará expuesto durante quince días en los tablones de anuncios de la Empresa, de manera que todo el personal pueda en ese plazo hacer las reclamaciones que estime oportunas a través del Comité de Empresa.

La Empresa tenderá a estabilizar el número de puestos de trabajo dentro del marco del presupuesto anual, considerando siempre que durante el año 1984 habrá de quedar incorporado a la plantilla al menos el 50% del personal contratado no fijo al 30.6.83. La Empresa procurará en estas incorporaciones seguir los criterios de idoneidad, cargas familiares y antigüedad, valorados en su conjunto.

#### Art. 24

##### ORGANIGRAMA

La Empresa, a lo largo del primer año de vigencia de este Convenio, elaborará y entregará al Comité, el cual será oído preceptivamente al efecto, un organigrama detallado donde se recoja la organización funcional de la Agencia, así como el acoplamiento del personal a esta estructura.

Igualmente, dentro de la vigencia de este Convenio, la Empresa procederá a realizar la definición de los puestos de trabajo necesarios.

#### Art. 25

##### ESTABILIDAD EN LA PLANTILLA

La Dirección de la Empresa se compromete a no reducir el número de empleados en plantilla durante la vigencia del presente Convenio.

La modernización, mecanización y racionalización de los servicios no implicará reducción de la plantilla de la Agencia EFE. La Dirección de la Empresa quedará facultada para reestructurar los puestos de trabajo y para acoplar al personal afectado en distintas secciones, según las necesidades, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 17 y siguientes del presente Convenio y en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores, manteniendo las situaciones contractuales que el afectado disfrutase, siempre que sea posible.

#### Art. 26

##### PERIODO DE PRUEBA

Los ingresos se considerarán hechos en periodo de prueba, debiendo constar necesariamente por escrito en el contrato de trabajo que se suscriba. Dicho periodo tendrá la duración de tres meses para el grupo profesional de técnicos titulados y redactores o asimilados y dos meses para los demás trabajadores, excepto los no cualificados, en cuyo caso será de quince días. Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de ellas tenga derecho, por esto, a indemnización.

#### Art. 27

##### RESCISION

Todo trabajador que decida rescindir su contrato de trabajo, salvo en los casos de enfermedad debidamente acreditados, deberá notificarlo a la Dirección de la Empresa por escrito, con un plazo de preaviso de diez días hábiles.

#### Art. 28

##### PROMOCION DEL PERSONAL

Los trabajadores en plantilla que quieran seguir cursos de estudio o promoción para su perfeccionamiento profesio-

nal dentro de la Empresa, tendrán derecho al reintegro de los gastos de matrícula y mensualidades que le ocasionen estos cursos, hasta un tope máximo de 50.000,- pesetas anuales. Deberán justificar la asistencia a estos cursos y presentar los recibos correspondientes. Estos estudios deberán realizarse fuera de las horas de trabajo, si bien para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación podrán requerirse los permisos necesarios, que serán concedidos siempre que no excedan de diez días al año, sin alteración ni disminución alguna de los derechos del trabajador ni de las retribuciones que por cualquier concepto viniese percibiendo, debiéndose acreditar la asistencia a las pruebas mencionadas.

En todo caso, dichos cursos o estudios deberán ser autorizados por la Empresa, previo informe preceptivo del Comité, en un plazo máximo de 15 días naturales a partir de la fecha de solicitud, entendiéndose que de no contestar en dicho plazo, se admite la realización de los cursos solicitados. La Empresa se compromete a hacer efectivo el abono de las cantidades correspondientes dentro de los 15 días naturales siguientes a la justificación de los gastos.

No establecido en este artículo se entiende sin perjuicio de lo previsto en el actual artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Art. 29

##### INCOMPATIBILIDADES

Para el personal de redacción de la Agencia EFE, S.A. a partir de la firma del presente Convenio, el trabajo en la misma es incompatible con el que se pueda desempeñar en cualquier otra empresa periodística, publicitaria, de relaciones públicas y gabinete de prensa, salvo que previamente lo haya notificado a la Empresa y ésta no lo prohíba expresamente en el plazo de 15 días, mediante escrito razonado y previo informe del Comité de Empresa.

La condición de trabajador de Agencia EFE, S.A. en régimen de plena dedicación y libre disposición es incompatible con cualquier otro empleo. Las colaboraciones ocasionales que se realicen por el personal de este régimen para otros medios periodísticos necesitarán del cumplimiento de los requisitos establecidos en el apartado anterior. El incumplimiento de estos compromisos facultará a la empresa para suprimir el citado régimen, previa comunicación al Comité de Empresa.

En todo caso, se respetarán las situaciones de compatibilidades existentes en la actualidad que hubieran sido autorizadas por la Empresa o que conocidas por su notoriedad no hubieran sido prohibidas.

#### Art. 30

##### REGIMEN DE LIBRE DISPOSICION Y PLENA DEDICACION

Tendrán régimen de "Libre disposición y Plena dedicación" los trabajadores que, previo pacto con la Empresa, además del cometido específico profesional que tienen asignado, estén a libre disposición de la Dirección en todo momento para cubrir las necesidades del servicio de carácter eventual.

El personal acogido a este régimen no podrá ser obligado a trabajar una jornada superior a ocho horas al día.

Este horario podrá realizarlo el trabajador de manera continuada o bien en dos turnos y corresponderá a la Empresa, de acuerdo con las necesidades del servicio, determinar cual de estas modalidades deberá cumplir el trabajador, previo informe preceptivo pero no vinculante del Comité, cuando cualquier cambio pueda afectar al trabajador con carácter permanente.

El personal que voluntariamente consiente con la Empresa el régimen de "Libre disposición y Plena dedicación", regulado en este artículo, se compromete a aceptar el cambio de su horario de trabajo cuando las necesidades del servicio, de carácter eventual, así lo requieran, durante un período máximo de tres meses.

El trabajador que tenga voluntariamente convenido con la Empresa el régimen de "Libre disposición y Plena dedicación", podrá renunciar a dicho régimen comunicándolo a la Dirección con una antelación de quince días y pasará a desempeñar la jornada de carácter general establecida como normal en el presente Convenio.

#### Art. 31.

##### ESTATUTO DEL PERSONAL EN EL EXTERIOR

En el plazo de tres meses a partir de la firma del presente Convenio, se iniciarán las negociaciones para la revisión del citado Estatuto, mediante la entrega al Comité de Empresa de un anteproyecto del mismo.

De igual manera, ambas partes iniciarán el estudio de la posibilidad de implantar una normativa específica para el personal que presta servicios en Delegaciones nacionales.

#### CAPITULO IV

##### CONDICIONES ECONOMICAS

#### Art. 32.

##### SALARIO UNICO

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

#### Art. 33.

**SALARIO HORA PROFESIONAL.** El salario hora profesional se obtendrá mediante la siguiente fórmula:

$$SH = \frac{TD + J + N + B}{(365 - D - S - V - A - 5) \times 6'6}$$

SH= Salario hora profesional

TD= Total devengado (excepto domingos, horas extra, indemnización por traslado, locomoción y desplazamiento, utilización de vehículo y equipo propios, natalidad, permanencia en la Empresa, pensión complementaria, plus familiar, ayuda familiar y ayuda subnormales).

J= Paga extraordinaria de vacaciones

N= Paga extraordinaria de Diciembre

B= Paga de beneficios

D= Número de domingos al año

S= Número de sábados

V= Vacaciones reglamentarias

A= Fiestas abonables del año

5= Cinco días convenio

En el caso de que la jornada de trabajo sea diferente de la normal de 6 horas y 36 minutos -plena dedicación o media jornada-, el factor 6'6 será sustituido por 8 o por 3'3.

#### Art. 34.

##### AUMENTOS SALARIALES EN EL PRESENTE CONVENIO

El incremento de la masa salarial para 1984 será del 6'5 %.

Se acuerda un incremento del 7% sobre los conceptos retributivos y cuantías comunes por categorías, sin distinción entre trabajadores con jornada ordinaria y trabajadores con régimen de "libre disposición y plena dedicación", de acuerdo con la tabla salarial que figura como anexo a este Convenio.

La cuantía actual del plus de antigüedad experimenta un incremento del 7%. Desde el 1 de Julio de 1984 serán absorbidos los pluses de libre disposición (clave 32 de la nómina actual) así como los pluses personales y de responsabilidad que no pudieron ser absorbidos el año 1983. Las cuantías residuales de estos pluses serán absorbidas en años sucesivos a cargo de los incrementos salariales que se pacten.

Si, una vez cumplidos los compromisos económicos establecidos en este Convenio, al cierre del ejercicio anual resultase un excedente de la masa salarial correspondiente a 1984 (2.606'7 millones de pesetas), la Empresa lo dedicará a reclasificación de personal pendiente.

#### Art. 35.

##### ANTICIPOS

Todo trabajador tendrá derecho a percibir, cualquier día del mes, cantidades a cuenta de los haberes del mes en curso, con un tope máximo equivalente al noventa por ciento del último salario cobrado.

Igualmente, tendrá derecho a percibir por adelantado lo devengado en concepto de pagas extraordinarias y de beneficios.

#### Art. 36.

##### PLUS DE ANTIGÜEDAD

El plus de antigüedad computado por trienios quedará constituido por aumentos periódicos del sueldo base en vigor, en relación con el tiempo de servicios en la propia Empresa. Estos aumentos quedan establecidos en un 6,5 por ciento del salario base cada tres años.

Quienes a la firma de este Convenio prestan servicio en régimen de dedicación normal mantendrán la cuantía actual de este plus incrementado en el porcentaje indicado en el artículo 34. En caso de ascenso o cambio de régimen de dedicación el plus de antigüedad quedará determinado por el salario base que corresponda a su categoría.

Para la determinación de los aumentos por antigüedad se computarán los años de servicio prestados dentro de la Empresa desde el mismo día que comiencen los períodos de prueba en cualquiera de sus categorías.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá suponer en ningún caso, más del 10% del salario base a los cinco años, del 25% a los quince años, del 40% a los veinte años y del 60%, como máximo, a los veinticinco o más años.

#### Art. 37.

##### PLUS ANTERIORES CONVENIOS

La cantidad percibida en concepto de "anteriores convenios" no será absorbible, salvo en 1984, año en que se absorbe de acuerdo con lo pactado para incrementar el plus por libre disposición y plena dedicación y el salario base del personal con jornada ordinaria. En lo sucesivo, cualquier absorción requerirá pacto expreso entre Empresa y Comité.

Se estudiará una fórmula equitativa que permita continuar la normalización de los salarios iniciada en este Convenio en cuanto a los desniveles que produce este plus.

El personal que acceda al régimen de "libre disposición y plena dedicación", tanto por cambio de régimen de dedicación como por nuevo ingreso, percibirá en concepto de "anteriores convenios" igual remuneración que los trabajadores de su misma categoría que hubiesen ingresado en la Empresa antes de la firma del presente Convenio y que en 1983 percibían la cuantía correspondiente a las tablas.

#### Art. 30

##### RETRIBUCION LIBRE DISPOSICION Y PLENA DEDICACION

El personal acogido al régimen de "Libre Disposición y Plena Dedicación" percibirá un plus del 75 por ciento del salario base. Este plus no será absorbible en caso de aumento del salario base.

Como complemento de este plus, complemento que se sumará al "Plus anteriores convenios" reflejado en la tabla salarial que figura como anexo a este Convenio, se abonará en cada paga la cantidad que corresponda de acuerdo con la siguiente escala:

Subdirector	20.364
Redactor Jefe	16.287
Jefe Sec. Redacción	6.587
Redactor	6.808
Ayudante de 1ª	6.090
Ayudante Preferente	5.998
Ayudante Redacción	4.298
Titulado Superior	20.364
Jefe Servicio	16.287
Jefe Sec. Admón.	6.807
Jefe Negociado	5.250
Oficial 1ª Admón.	5.763
Oficial 2ª Admón.	6.126
Auxiliar Admón.	7.341
Titulado Grado Medio	5.292
Técnico no Titulado	6.129
Of. 1ª Rep. y Of. Aux.	5.835
" 2ª " " "	2.809
" 3ª " " "	1.653
Encargado Almacén	5.998
Conductor	2.784
Agente de ventas	4.298
Telefonista de 1ª	6.126
" 2ª	7.341
Jefe de Subalternos	5.763
Jefe de Limpiadoras	1.976
Conserje	1.867
Ordenanza	2.113
Cuartillero	381
Limpiadora	2.475

No obstante y una vez aplicadas las modificaciones de los conceptos retributivos que se pactan en el presente Convenio, se respetarán las cuantías resultantes que excedan de las aquí reseñadas.

#### Art. 39

##### PLUS DE NOCTURNIDAD

El plus de nocturnidad, que corresponde a los trabajadores que, de modo continuo o periódico, tengan que realizar su jornada laboral en el período comprendido entre las veintidos y las seis horas, se retribuirá en la cuantía del 25 por 100 sobre el salario base.

Dicho plus dejará de percibirse cuando el trabajador pase a turno de trabajo diurno.

Aquellos trabajadores que realicen la mitad de su jornada o más dentro del período definido como nocturno en el presente Convenio percibirán íntegramente este plus.

Los trabajadores que perciben el plus de nocturnidad completo y que antes de la firma de este Convenio percibían un plus de cuantía superior a la derivada del sistema aprobado en el presente Convenio, seguirán percibiendo la cuantía actual. La diferencia será absorbida a cargo de futuros incrementos de este plus.

#### Art. 40

##### PLUS DE TITULACION Y EQUIPARACION PERIODISTICA

El plus de titulación en la cuantía actual de 13.000,- pesetas al mes, comprende el denominado "Plus del artículo 48" del Estatuto de la Profesión Periodística.

Desde el 1 de Julio de 1984, a todo el personal de redacción asimilado a Redactor o categoría superior le será reconocido dicha categoría y el derecho a percibir este plus.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa y el Comité de Empresa estudiarán las reclamaciones referentes a quienes realicen actividades periodísticas.

#### Art. 41

##### PLUS DE JORNADA DE TRABAJO EN TURNO PARTIDO O ROTATORIO

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 39 se establece un plus cuya cuantía asciende a 8.000,- pesetas brutas que percibirán todos los trabajadores que, teniendo régimen de "libre disposición y plena dedicación" efectúen habitualmente su jornada de trabajo en turno partido o rotatorio.

Este plus dejará de percibirse cuando el trabajador no realice dichos horarios de trabajo.

La Empresa, durante el primer año de vigencia de este Convenio, procurará aplicar la modalidad de turno continuo de ocho horas, disminuyendo el número de trabajadores en régimen de jornada partida.

Si la disminución mencionada tal como es intención de la Empresa y Comité de Empresa, fuese mayor del 25% del personal, lo ahorrado por este concepto revertirá en una mejora de la cuantía establecida para el plus de jornada partida.

#### Art. 42

##### PLUS DE TRABAJO DOMINICAL

La jornada laboral completa trabajada en domingos por el personal en los servicios de la Agencia serán retribuidos de acuerdo con la siguiente escala:

##### ESCALA:

	6'6 horas	8 horas
Subdirectores y Redactores		
Jefes .....	---	4.347
Jefes de Sección .....	3.200	4.113
Redactores .....	3.119	3.889
Ayudantes, Administrativos, Of. mecánicos, Operadores, Conductores, Electricistas y Telefonistas .....	2.950	3.661
Subalternos y limpiadoras ..	2.781	3.436
Limpiadoras 3 horas .....		1.391
Colaboradores .....	2.393	3.077

El personal que realice parte de su jornada laboral en los domingos, percibirá dichas horas trabajadas a prorrata de acuerdo con la escala establecida anteriormente.

No obstante, para el personal que trabaja en turno de noche se computará como jornada dominical completa aquella en la que su hora de entrada esté comprendida entre las cero y las 24 horas del domingo.

DIETAS

Se establecen dos tablas de dietas, según que los desplazamientos se realicen dentro de España o en el extranjero. Para los viajes dentro de España, queda establecida en el importe siguiente:

3.000,- pesetas para todo el personal de la Empresa.

Cuando se trate de dietas en el extranjero, la tabla para España será incrementada en un 40 por ciento. Cuando el país de que se trate tenga un índice de carostía de vida según las tablas publicadas por la ONU, superiores al de España -tomando éste como 100-, se aplicará a la dieta base el índice corrector correspondiente, siempre que éste sea superior a 100.

Inicialmente se aplicarán los últimos índices publicados por la ONU, adaptándose con posterioridad de acuerdo con los sucesivos boletines que publique dicho organismo internacional.

La dieta base para el extranjero queda establecida en el importe siguiente:

4.200,- pesetas para todo el personal de la Empresa.

Art. 44HORAS EXTRAORDINARIAS

Son horas extraordinarias todas aquellas que exceden de la jornada laboral pactada en Convenio. Estas horas se abonarán con el incremento del 75 por 100 sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.

Habrà de entenderse a lo estipulado en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores sobre horas extraordinarias y se respetará el número máximo de las mismas según la limitación establecida en dicha norma.

Art. 45PAGAS EXTRAORDINARIAS

Como parte integrante de su salario, los trabajadores de Agencia EFE, S.A. tendrán derecho a la percepción de las siguientes pagas extraordinarias:

- a) Paga de vacaciones: Se percibirá antes del 30 de junio y será equivalente a una mensualidad de salario ordinario.
- b) Paga de Diciembre: Se percibirá antes del día 24 de diciembre y será equivalente a una mensualidad de salario ordinario.

Ambas pagas estarán siempre referidas al semestre anterior a su devengo y por el tiempo trabajado en dicho período 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. 46PAGA DE BENEFICIOS

El personal en plantilla percibirá una paga de beneficios que se hará efectiva dentro de los dos primeros meses del año siguiente al que corresponda. Esta paga será del ocho por ciento del salario real percibido durante el año anterior, es decir, de las 12 pagas normales y dos extraordinarias.

Art. 47VACACIONES

El período anual reglamentario de vacaciones, calculado conforme se especifica en el art. 48 de este Convenio, no podrá ser compensado en metálico, excepto en los casos de baja definitiva, o temporal por servicio militar, así como en los supuestos de excedencia.

CAPITULO VVACACIONES, ENFERMEDAD, PERMISOS, SERVICIO MILITAR Y SUPLENCIASArt. 48VACACIONES

Todo el personal de la Agencia tendrá derecho a disfrutar un mes de vacaciones anuales retribuidas, preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre. Al establecer los turnos de vacaciones se respetarán los siguientes principios:

19.- Necesidades del servicio.

20.- Acuerdo entre todos los trabajadores de una misma Sección, categoría y turno. En caso de que no existiera acuerdo entre los trabajadores, dentro de las respectivas secciones, categorías y turnos se respetará la preferencia de quienes tengan responsabilidades familiares a que sus vacaciones coincidan con los períodos de vacaciones escolares, y, siempre que este derecho quede a salvo, se respetará la preferencia del más antiguo en la Empresa. El establecimiento de turnos convenido se publicará en cada Departamento con dos meses de antelación al comienzo del primer turno. Para ello cada responsable de área delimitará las posibles necesidades de personal, trasladando a la Jefatura de Organización y Personal el calendario vacacional correspondiente. Si una vez publicado el calendario de vacaciones, dos trabajadores deciden de mutuo acuerdo el cambio de su turno, la Empresa aceptará éste.

A efectos del cómputo de vacaciones, éste se efectuará por año natural. Si se ingresara en el transcurso del año, se calcularán en función del tiempo que se haya trabajado durante dicho año.

Con independencia de las vacaciones establecidas en el apartado anterior, los trabajadores de la Agencia tendrán derecho a cinco días laborables de vacación retribuida al año, que deberán disfrutarse en Semana Santa o Navidad, salvo casos excepcionales. Las fechas de estas vacaciones serán solicitadas con 15 días de antelación a los respectivos responsables de Área, que darán traslado a la Jefatura de Organización y Personal.

Art. 49INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

El trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria, en cualquiera de sus contingencias protegidas, será compensado por la Empresa, mientras pertenezca a la misma, a partir del primer día de baja, con una cantidad que, sumada a la percepción por dicho concepto de la Seguridad Social, alcance el 100 por 100 de su salario.

La justificación de la I.L.T. se realizará siempre mediante el parte médico correspondiente firmado y fechado por el Médico de la Seguridad Social, a partir del mismo día en que se solicite y preste su asistencia. Uno de los ejemplares del indicado parte se presentará en la Empresa,



en el plazo de cinco días contados a partir del siguiente a su expedición.

La Empresa podrá verificar la causa de la baja del trabajador mediante el reconocimiento en su domicilio por el personal médico de la Empresa. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la Empresa por dichas situaciones.

Si durante sus vacaciones el trabajador cayera en situación de I.L.T. superior a catorce días continuados, tendrá derecho a recuperar, dentro del año natural, los días de vacaciones que hubiese dejado de disfrutar.

#### Art. 50.

##### EXCEDENCIAS

Las excedencias de todo el personal de la Empresa podrán ser voluntarias o forzosas. En ningún caso darán derecho a percepción de sueldo o salario en tanto el trabajador no se reincorpore al servicio activo de la Empresa, respetándose el nivel salarial de la categoría en el momento de la reincorporación.

El trabajador con antigüedad en la Empresa de al menos un año, podrá situarse en excedencia voluntaria con reingreso automático no condicionado a la existencia de vacante, por un plazo mínimo de seis meses y máximo de dos años, a cuyo término no se reincorporará a la Empresa, comunicándolo con una antelación de al menos un mes. Con independencia de lo anterior, las restantes situaciones de excedencia se regirán por lo previsto en los artículos 46 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Art. 51.

##### LICENCIAS

La Empresa obligatoriamente otorgará los permisos retribuidos por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone, siempre y cuando el trabajador avise con la posible antelación y lo justifique oportunamente:

- a) Por contraer matrimonio, se gozará de 15 días naturales.
- b) Por alumbramiento de la esposa se concederán 5 días naturales. En el caso de que el trabajador tenga necesidad de desplazarse fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo, este plazo será ampliado a 8 días.
- c) Por matrimonio de hijos o hermanos, se concederá un día natural, que habrá de coincidir con la fecha de celebración de aquel.
- d) Por enfermedad grave de familiar de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales.
- e) Por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederán 5 días naturales. En el caso de que el trabajador tenga necesidad de desplazarse fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo, este plazo será ampliado a 8 días.
- f) Por traslado de domicilio habitual, se concederán 2 días naturales.
- g) Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público, personal o sindical. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- h) Por alumbramiento, la trabajadora tendrá derecho a un período de descanso laboral de 14 semanas, distribuidas a opción de la interesada.

#### Art. 52.

##### SERVICIO MILITAR

Los trabajadores, durante el tiempo del servicio militar, aunque lo efectúen como voluntarios, causarán baja temporal. Se les reservará la plaza durante este período y dos meses más, computándoseles el tiempo a efectos de antigüedad.

Aquellos trabajadores fijos que tengan una antigüedad mínima de dos años en la Empresa percibirán una gratificación mensual fijada en el 50% del salario base y aquellos que tengan reconocidos en la cartilla de la Seguridad Social a su esposa, hijos o padres a su cargo, percibirán una gratificación del 100 por 100 del salario base. Todo el que se reincorpore después de cumplir el servicio militar tendrá derecho a que se le abonen íntegramente la paga extraordinaria siguiente más próxima, bien sea de diciembre o de vacaciones.

Si el trabajador no se reincorpora a su puesto de trabajo en el plazo de dos meses a partir de la terminación del servicio, causará baja en la Empresa.

#### CAPITULO VI

##### PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

#### Art. 53.

##### PREMIOS

La Empresa abonará al personal en activo que cumpla 20, 30 y 40 años de servicio en la misma, un premio en metálico equivalente a una mensualidad de su salario real.

Los Jefes de áreas, departamentos y secciones, podrán elevar a la Dirección propuestas para premiar los servicios extraordinarios, condiciones sobresalientes, rendimiento y asiduidad del personal a sus órdenes, con menciones honoríficas que deberán constar en el expediente personal, llevando anexa la anulación de posibles notas desfavorables por sanciones. Estas menciones deberán ser tenidas en cuenta a la hora de concursos para ascensos y traslados.

#### Art. 54.

##### FALTAS

Las faltas laborales, susceptibles de sanción, se clasifican atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leves, graves y muy graves.

1º.- Faltas leves.- Se consideran como tales:

- a) Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes, sin perjuicio de lo establecido en el art. 14 del actual Convenio.
- b) No asistir al trabajo un día sin causa justificada.
- c) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, la justificación de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- d) La negligencia o desidia en el trabajo o el abandono del mismo sin causa justificada. Si como consecuencia de dichas actitudes, se causase perjuicio de consideración a la Empresa o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- e) El descuido habitual en el aseo o limpieza personal.
- f) El descuido o desidia en la conservación del material o ropas de trabajo.
- g) No atender al público con la corrección o diligencia debidas.

- h) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

22.- Faltas graves.— Se consideran como tales:

- a) Más de siete faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 14 del presente Convenio.
- b) No asistir de dos a cuatro días al trabajo durante el período de un mes sin causa que lo justifique.
- c) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, se considerará falta muy grave.
- d) Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de material de la Empresa.
- e) Grave desconsideración para los superiores, las autoridades o el público en sus relaciones con el servicio.
- f) Solicitar un permiso alegando causas falsas.
- g) Ocasionar maliciosamente desperfectos en el material de la Empresa.
- h) El abuso de autoridad, en el trato con los subordinados, salvo que constituya falta muy grave.
- i) La comisión de tres faltas leves en el período de un mes.
- j) La simulación de enfermedad o accidente, así como toda manipulación hecha para prolongar la baja por dichas causas.
- k) La realización de trabajos expresamente declarados incompatibles en el presente convenio, salvo que se realicen con carácter de habitualidad o impliquen competencia desleal, en cuyo caso podrá ser calificado como de muy grave.
- l) Simular presencia de otro en el trabajo firmando o fichando por el.
- m) La inobservancia negligente, con riesgo de consecuencias graves, de las normas de seguridad e higiene.

32.- Faltas muy graves.— Se considerarán como tales:

- a) No asistir al trabajo durante cinco días o más, con turnados, sin causa que lo justifique.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa.
- c) Cuando un trabajador en situación de baja por enfermedad o accidente realice trabajos por cuenta propia o ajena incompatibles con su estado.
- d) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- e) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, así como divulgar datos y documentos de reserva obligada a elementos extraños a la Empresa.
- f) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- g) Causar accidentes graves en personas o cosas por negligencia o imprudencia inexcusables en el centro de trabajo.
- h) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- i) Originar frecuentes riñas o pendencias con sus compañeros de trabajo en actos de servicio.
- j) La comisión de dos faltas graves de igual naturaleza o de tres faltas graves cualquiera, en los seis meses siguientes a la comisión de la primera.

Art. 55

PRESCRIPCION DE LAS FALTAS

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 56

SANCIONES

Las sanciones que podrán imponerse por las faltas previstas en los artículos anteriores, serán las siguientes:

12.- Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

22.- Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

32.- Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.
- b) Despido.

Art. 57

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

La potestad sancionadora será ejercida por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones previstas en los artículos anteriores.

Toda sanción en cualquiera de sus grados habrá de ser notificada al interesado mediante comunicación escrita y motivada. Las de carácter grave o muy grave han de ir precedidas de la audiencia al Comité de Empresa prevista en el artículo 69, así como de un pliego de cargos dirigido al presunto infractor, que podrá contestarlo en el plazo de tres días hábiles desde su notificación; pasado este plazo, durante el que está en suspenso la prescripción de la falta, y a la vista del descargo, en su caso, la Dirección de la Empresa resolverá al respecto.

CAPITULO VII

MEJORAS SOCIALES

Art. 58

INVALIDEZ

Al personal inválido se le abonará un complemento sobre la pensión que percibirá del Instituto Nacional de la Seguridad Social u otros organismos estatales para que, en conjunto, continúe percibiendo el importe íntegro de sus emolumentos y plusas familiares, siempre que la cuantía no supere el límite máximo legalmente establecido.

Art. 59

JUBILACION

Se establece el siguiente programa de jubilaciones, que será de aplicación para aquellos empleados que se jubilen a partir de la firma de este Convenio.

- 12.- La capacidad para trabajar, así como la extinción de los contratos de trabajo para los empleados de la AGENCIA EFE se establecen en los 65 años, salvo que la Empresa solicite por escrito del empleado a jubilar y éste acepte, también por escrito, la prórroga de su vida activa

laboral en la Empresa. En los casos en que el trabajador no tenga cubierto el período de carencia necesario para percibir las prestaciones de jubilación de la Seguridad Social, la jubilación forzosa no se producirá hasta la cobertura de dicho período de carencia.

- 28.- La Empresa complementará hasta el 100 por ciento de su sueldo bruto mensual la totalidad de la pensión que concede la Seguridad Social u otros organismos estatales al personal que se jubile a los 65 años, con un mínimo de 10 años de antigüedad; la suma de la pensión complementaria abonada por Agencia EFE, S.A. y la percibida del I.N.S.S. u otros organismos estatales no puede sobrepasar el límite máximo legalmente establecido. Los conceptos que se computarán como sueldo bruto a la hora de jubilarse son: Salario Base, Plus Anteriores Convenios, Artículo 48, Complemento, Dedicación, Jornada Partida, Antigüedad y Nocturnidad. Se encuentran excluidas aquellas remuneraciones que no tengan carácter permanente afectadas al puesto de trabajo o aquellas otras que se perciban por desgaste o utilización de medios empleados en la práctica activa del medio del que se jubila, indemnizaciones, premios, horas extra, domingos, suplencias que no hayan excedido del límite legal. El sueldo bruto se percibirá en 14 pagas anuales exceptuando la de beneficios, de tal forma que el jubilado, sin que tenga derecho a sucesivos incrementos del complemento abonado por la Agencia EFE, perciba la misma cantidad que en activo.
- 39.- Asimismo y en las mismas condiciones podrán jubilarse, a partir de los 60 años, aquellos trabajadores que vayan prestando sus servicios a la Empresa un mínimo de 20 años.
- 49.- Este complemento, que tendrá carácter vitalicio, se actualizará anualmente según los incrementos que se establezcan en Convenio Colectivo, hasta los 65 años de edad, siempre que no se superen los límites máximos establecidos legalmente.
- 59.- En caso de promulgarse una nueva legislación sobre Seguridad Social, la Dirección y el Comité de Empresa se comprometen a la aplicación, previo estudio, de una reducción de la edad máxima objeto de actualización (65 años) que guarde proporcionalidad con el eventual incremento de los complementos que puedan derivarse de esa legislación. Como punto de referencia, dicha proporcionalidad se basará en el costo que representaría para la Empresa mantener el sistema de jubilaciones vigente en 1983, con el tope máximo legal fijado para jubilaciones.
- 69.- Para los casos comprendidos entre las condiciones especificadas en los puntos 29 y 39, es decir, cuando la antigüedad en el momento de la jubilación sea inferior a los 10 años para los de 65 años de edad, o inferior a los 20 años de antigüedad para los de 60 años de edad, se aplicará una escala porcentual decreciente en función de los años de edad y de antigüedad.
- 79.- Si en algún caso la aportación de la Agencia no alcanzara las 10.000,- pesetas mensuales, se complementará dicha aportación hasta alcanzar esta cantidad. Esta revisión afecta a todos los jubilados de la Empresa, sea cual fuere la fecha de su jubilación.
- 89.- Ambas partes se comprometen a analizar la viabilidad de un nuevo plan de jubilaciones anticipadas y a negociar la creación de un fondo de pensiones para los trabajadores de la Agencia durante la vigencia del presente Convenio.
- 99.- Por lo que respecta a los empleados que se jubilaron con anterioridad al 1.1.80, la Empresa estudiará una

fórmula de revisión de sus pensiones complementarias que permita una elevación razonable de las mismas, teniendo en cuenta su cuantía y antigüedad

#### Art. 60

##### SERVICIO MEDICO

El Servicio Médico de la Agencia EFE, S.A. como gestor de la medicina de Empresa, tendrá como misión fundamental atender las urgencias que puedan presentarse durante el trabajo y llevará a cabo la adecuada medicina preventiva mediante la realización de los reconocimientos anuales, periódicos y de ingreso que tendrán carácter obligatorio, así como por las correspondientes campañas de vacunación y de otros riesgos que redunden en pro de la salud. Igualmente velará por unas satisfactorias condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

El Servicio estará compuesto, como mínimo, por un Médico y un Ayudante Técnico Sanitario.

El Médico dispensará a todo el personal de la plantilla las recetas a través de la Seguridad Social.

#### Art. 61

##### COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE

El Comité de Seguridad e Higiene tendrá asignadas como funciones básicas la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, así como estudiar y proponer las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras les sean encomendadas por el Ministerio de Trabajo para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

Sus miembros serán elegidos en base a lo previsto en las disposiciones legales vigentes.

#### Art. 62

##### PEÑOSIDAD O PELIGROSIDAD

Todo trabajador que desempeñe su labor en condiciones de especial penosidad y peligrosidad, tendrá derecho a una compensación no económica que tienda a eliminar o suavizar dichas condiciones, consistente en un período de descanso de diez minutos por hora de trabajo. Cada seis meses, los trabajadores que desempeñen su función ante las pantallas de video-editing, video-terminales, laboratorio fotográfico y archivo gráfico, serán sometidos a un exámen oftalmológico por personal especializado.

Para los cuartileros se delimitarán sus desplazamientos a una distancia máxima de quince kilómetros y no tendrán la obligación de transportar sumas en metálico durante su servicio.

#### Art. 63

##### SEGUROS DE VIDA Y ACCIDENTES

Todos los trabajadores en plantilla de la Agencia EFE, S.A. tienen derecho a los seguros de vida y Accidentes por cuenta de la Empresa, según las pólizas nº 117.10133886 de fecha 1 de Octubre 1981 y nº 74016900, de fecha 1 de Octubre de 1983, suscritas con las Compañías MAPFRE VIDA, S.A. y LA UNION Y EL FENIX respectivamente.

#### Art. 64

##### ACTIVIDADES SOCIALES

La empresa, durante el período de vigencia del presente Convenio, concederá un fondo de 200.000,- pesetas, que serán destinadas a actividades culturales y recreativas.

Una Comisión integrada por representantes de la Empresa y de los trabajadores, llevará a cabo las pertinentes gestiones con las entidades deportivas que procedan para conseguir que los trabajadores de la Empresa puedan utilizar las instalaciones de dichas entidades.

#### Art. 65

#### PREMIO DE NATALIDAD

Se establece un premio de natalidad de 17.000,- pesetas por nacimiento de cada hijo de los trabajadores que estén en activo.

### CAPITULO VIII

#### REGIMEN SINDICAL

#### Art. 66

#### COMITE DE EMPRESA

La representación de los trabajadores de la Agencia EFE, S.A., en el ámbito sindical y de contratación colectiva se atribuirá al Comité de Empresa elegido de acuerdo con la legislación vigente, sin perjuicio de la que corresponda a las secciones sindicales.

El Comité de Empresa dispondrá para el ejercicio de sus funciones sindicales de un local adecuado dentro de la sede de la empresa, así como el correspondiente tablón de anuncios en sitio visible y de fácil acceso al personal, para fijar las informaciones y comunicaciones que correspondan a sus propias funciones.

El Comité tendrá todas las atribuciones que establece la legislación vigente, además de las que expresamente se contienen en el presente Convenio.

#### Art. 67

#### ATRIBUCIONES EN MATERIA SOCIAL

El Comité de Empresa tendrá atribuciones para vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social y empleo, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o Tribunales competentes.

Ejercerá una labor de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

#### Art. 68

#### ATRIBUCIONES EN MATERIA ECONOMICA

El Comité de Empresa deberá ser informado por períodos trimestrales de la marcha económica de la misma, así como de la situación de la producción, de la evolución de los ingresos y programas de inversiones y realizaciones. Esta información tendrá carácter confidencial, en los casos en que la empresa lo indique expresamente.

Asimismo será informado de todo el Presupuesto y oído preceptivamente para la elaboración del mismo en las materias que afecten a los trabajadores.

#### Art. 69

#### ATRIBUCIONES EN MATERIA LABORAL

El Comité de Empresa será informado con carácter previo a su ejecución en materia de reestructuración de plantilla. Asimismo será informado y oído con carácter previo y preceptivamente sobre sistemas de organización de trabajo, despidos, traslados, horarios establecidos y

modelos de contrato de trabajo, incorporaciones masivas, cierres temporales y definitivos, situación de jornada, procesos de fusión y modificación de status jurídico, cuando estos dos últimos supongan cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

El Comité será oído con carácter previo a toda decisión en materia disciplinaria, por falta grave y muy grave, que podrá informar en plazo no superior a tres días.

El Comité es el Órgano responsable de la negociación colectiva con la empresa, de solicitar la declaración de conflicto colectivo si fuera necesario y de proponer a los trabajadores las medidas oportunas para llevar a buen término las negociaciones, sin perjuicio de los derechos reconocidos a las Secciones Sindicales.

#### Art. 70

#### GARANTIAS PARA EL EJERCICIO DE LA REPRESENTACION

Los representantes de los trabajadores disfrutarán de las garantías establecidas en la legislación en vigor y dispondrán además de 24 horas anuales para la celebración de asambleas de personal dentro de las horas de trabajo.

Las horas de crédito reconocidas a los miembros del Comité serán acumulables entre ellos.

#### Art. 71

#### DERECHO DE REUNION EN ASAMBLEA

Los trabajadores de Agencia EFE, S.A. harán uso del derecho a reunirse en Asamblea en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Art. 72

#### SECCIONES SINDICALES

Se reconocen las secciones sindicales en la Empresa. Sus atribuciones serán definidas por acuerdo entre los Sindicatos y la Empresa en un plazo no superior a seis meses de la firma del Convenio, sobre la base de los textos presentados durante la negociación del Convenio y la futura normativa sobre Acción Sindical.

#### Art. 73

#### CANON SINDICAL

Para atender a los gastos derivados del asesoramiento del Comité de Empresa y elaboración del Convenio Colectivo, en la segunda y tercera nóminas mensuales siguientes a la publicación del Convenio, Agencia EFE, S.A. procederá a retener y entregará al Comité la cantidad total de 900 pesetas en dos meses a cada uno de sus trabajadores, con excepción de aquellos que estén satisfaciendo en ese momento la cuota ordinaria por asesoramiento del Comité. Durante los quince días siguientes a la publicación del Convenio, los trabajadores que no deseen satisfacer este canon lo harán constar por escrito a la Empresa, que en tal caso, no les efectuará retención por este concepto.

### CAPITULO IX

#### COMISION PARITARIA

#### Art. 74

#### COMISION PARITARIA DEL CONVENIO

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio como Órgano de naturaleza arbitral para conocer y resolver cuantas gestiones se susciten en la aplicación e interpretación del Convenio.

La Comisión Paritaria estará compuesta por ocho vocales, cuatro designados por los representantes del personal y otros cuatro por la empresa. Son funciones específicas de la Comisión Paritaria del Convenio las siguientes:

- 1.º.- Interpretación del Convenio
- 2.º.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado
- 3.º.- Conciliación de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes con carácter voluntario.

Las decisiones se tomarán en el plazo de diez días, a partir de la fecha en que se ha sometido el conocimiento de un asunto.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Se creará durante el primer año de vigencia del presente Convenio una comisión mixta, integrada por representantes de la Empresa y del Comité, para que recabe información sobre la constitución y funciones de consejos de redacción en diferentes medios de comunicación, con el fin de estudiar la posibilidad y conveniencia de su implantación en la Agencia EFE, S.A.

CATEGORIAS	S. BASE	ART. CONVEN	ART. 48	COMPLEMENTOS	TOTAL
Subdirector	75.647	56.103	13.000	57.210	201.960
Director Jefe	66.386	46.211	13.000	22.492	148.109
Jefe Sección Redacción	59.923	42.389	13.000	4.079	125.390
Redactor	49.284	44.885	13.000		107.169
Asistente de 1.ª	42.555	40.561			83.116
Asistente Prefectura	41.265	44.232			85.497
Asistente Redacción	41.265	38.588			81.264
Titulado Superior	75.647	56.103		6.276	138.026
Jefe de Servicio	66.386	46.311		22.492	135.189
Jefe Sección Admón.	49.284	60.682		4.079	114.045
Jefe de Negociado	42.555	59.910		3.692	107.074
Oficial 1.ª Admón.	41.265	51.695			92.960
Oficial 2.ª Admón.	41.265	46.726			87.991
Auxiliar Administrativo	41.265	33.398			74.663
Titulado Grado Medio	44.356	59.302			103.658
Técnico no Titulado	41.265	51.846			93.111
Oficial 1.ª Rep. y O. Aux.	41.265	42.034			83.299
" 2.ª " " " "	41.265	40.666			81.931
" 3.ª " " " "	41.265	37.085			78.350
Rehabilitador Almacén	41.265	44.232			85.497
Conductor	41.265	47.303			88.568
Agente de Ventas	41.265	39.999			81.264
Telefonista de 1.ª	41.265	66.726			87.491
" de 2.ª	41.265	33.398			74.663
Jefe de Subalterno	41.265	51.695		4.079	97.024
Jefe de Limpieza	41.265	37.712		1.698	75.671
Choferre	41.265	41.928		3.490	86.692
Ordenanza	41.265	39.427			80.692
Substallero	41.265	34.427			75.692
Limpiador en C.	20.400	20.171			41.401
Alfombrero	41.265	31.167			72.432

#### 19239

**RESOLUCION de 4 de junio de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don Cipriano Martín Castaño.**

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada, con fecha 13 de diciembre de 1983, por la Audiencia Territorial de Madrid en el recurso contencioso-administrativo número 54/1983, promovido por don Cipriano Martín Castaño, sobre desestimación de recurso de alzada, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Cipriano Martín Castaño, con la asistencia y dirección del Letrado, don Lorenzo Falagán, Castro, contra la Resolución de la Dirección General de Trabajo, de fecha 8 de octubre de 1980, por la que se desestimó el recurso de alzada interpuesto contra resolución de la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid, de fecha 27

de mayo de 1980, cuyas resoluciones confirmamos por ser conformes a derecho; sin hacer especial declaración sobre costas.»

Madrid, 4 de junio de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

#### 19240

**RESOLUCION de 4 de junio de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por «Isla Marítima de Contenedores, S. A.»**

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 5 de marzo de 1984 por la Audiencia Territorial de Palma de Mallorca, en el recurso contencioso-administrativo número 132/83, promovido por «Isla Marítima de Contenedores, S. A.», sobre sanción, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que en el recurso contencioso-administrativo número 132 de 1983, interpuesto por la Procuradora doña Cristina Ripoll Calatayud, en nombre de «Isla Marítima de Contenedores, S. A.», debemos declarar y declaramos la incompetencia de la Sala para conocer del fondo del asunto, conocimiento que corresponde a la Audiencia Nacional, por lo que se declara la inadmisibilidad del recurso; sin hacer expresa imposición de costas.»

Madrid, 4 de junio de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

#### 19241

**RESOLUCION de 4 de junio de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por «Taboada, Empresa Constructora, S. A.» (TECSA).**

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 4 de julio de 1983, por la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo número 43.522, promovido por «Taboada, Empresa Constructora, S. A.» (TECSA), sobre sanción de multa, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos estimar y estimamos el recurso contencioso-administrativo, interpuesto por el Procurador señor Corujo López-Villamil, en nombre y representación de «Taboada Empresa Constructora, S. A.», contra la Resolución de la Secretaría de Estado de Empleo y Relaciones Laborales, de 10 de noviembre de 1981, y la de la Dirección General de Empleo, de 30 de julio de 1981, a que estas actuaciones se contraen y cuyos acuerdos, por no ser conformes a derecho, debemos anular y anulamos; y todo ello sin hacer expresa imposición de las costas causadas.»

Madrid, 4 de junio de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

#### 19242

**RESOLUCION de 2 de agosto de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del primer Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Defensa.**

Visto el texto del primer Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para el personal laboral del Ministerio de Defensa, suscrito el día 27 de julio de 1984 por la Comisión Deliberadora, integrada por la representación del Ministerio y del Comité General de Trabajadores, y presentado en esta Dirección General con fecha 30 de julio de 1984, acompañado del informe favorable emitido por la Dirección General de Gastos de Personal del Ministerio de Economía y Hacienda, de acuerdo con el artículo 5.º de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio de 1984; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.º 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 Central de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Madrid, 2 de agosto de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.