

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

17560 *RESOLUCION de 1 de julio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «Información y Prensa, Sociedad Anónima», de ámbito interprovincial.*

Visto: El texto del Convenio de «Información y Prensa, Sociedad Anónima», de ámbito interprovincial, suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio el día 11 de junio de 1985, integrada por la representación de la Empresa y el Comité de Empresa y Delegados de Personal de U.G.T. y C.C.OO., 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 y concordante 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 de esta Dirección General.

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

Madrid, 1 de julio de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

CAPITULO PRIMERO

Ámbito de aplicación.—El presente Convenio de Empresa regulará las relaciones entre «Información y Prensa, Sociedad Anónima», y los trabajadores de los centros de trabajo de Madrid, Sevilla y Málaga.

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

Art. 3.º *Ámbito temporal.*

a) Entrada en vigor: El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación. Los efectos económicos tendrán retroactividad a 1 de enero de 1985.

b) Duración: La duración de este Convenio será de un año, a partir del 1 de enero de 1985, salvo lo dispuesto en los artículos 25 y 26, cuya duración es de dos años. Al cumplir la fecha de su vencimiento, y en el caso de que no mediare denuncia expresa por cualquiera de las partes, con al menos tres meses de antelación a su extinción, este Convenio se entenderá prorrogado de año en año, conforme al apartado segundo del artículo 86 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

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

CAPITULO II

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

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

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

Art. 7.º *Detención gubernativa.*—Cuando el trabajador sea detenido por y en el ejercicio de su profesión, la Empresa se compromete a seguir abonándoles el total de los salarios y devengos extraordinarios durante el plazo de su detención hasta el momento de su reincorporación a su puesto de trabajo, y a proporcionarle los servicios jurídicos necesarios para su defensa, así

como las fianzas correspondientes, siempre que se cumpla lo establecido para las normas de seguridad.

La Empresa no podrá obligar al Redactor a desarrollar trabajos donde previsiblemente exista riesgo físico sin haberle dotado de las garantías de seguridad establecidas.

CAPITULO III

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

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

Los turnos de libranzas serán o no rotatorios conforme a los acuerdos que se adopten entre la Dirección de cada departamento y sus trabajadores. La Empresa podrá aceptar otro régimen distinto al de libranzas de aquellos trabajadores que, bien por razones de trabajo en su departamento, o bien por razones personales, así lo establecieran con la Dirección.

El trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, será en medio día del sábado y domingo o sábado y medio día del domingo.

Por necesidades de trabajo, la Empresa, de acuerdo con el trabajador, podrá optar por compensar económicamente a éste 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, con independencia del descanso semanal que establece el apartado anterior.

Exclusivamente para los trabajadores del taller, cuando su día fijo de descanso semanal coincida con un festivo inhábil, se compensará éste con otro día de descanso.

Art. 10. *Vacaciones.*—Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a treinta días naturales de vacaciones, que serán disfrutadas preferentemente en los meses de verano.

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

A efectos del cómputo de las vacaciones, éstas se realizarán por año natural, de 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.

El calendario de días inhábiles festivos publicado por las Direcciones Provinciales de Trabajo regirá todo lo relativo a este tema.

Art. 11. Asimismo, se establece una semana adicional de vacaciones contado por días naturales para las siguientes secciones y turnos:

- Taller y cierre, en turno de noche.
- Redacción y Servicios Generales, en turnos de mañana y noche.
- Administración, Circulación y Publicidad, se disfrutará la semana adicional de vacaciones necesariamente en Semana Santa o en Navidad, según se establezca en cada caso.

La semana adicional de vacaciones no podrá adicionarse para su disfrute a las pactadas en el artículo 10.

Art. 12. La sección de Taller en turno de mañana, independientemente de lo establecido en el artículo 11 del presente Convenio, disfruta de los días adicionales de vacaciones que le correspondan en base al régimen de festivos que se establezca por necesidades de la producción.

En ningún caso los días adicionales de vacaciones será superior al establecido para el resto de las secciones. Estos serán contados por días naturales.

Art. 13. *Régimen de libranzas.*—Se establecen la siguientes libranzas.

- Redacción disfrutará de un día de libranza semanal.
- Servicios Generales disfrutará de un día de libranza quincenal.
- Administración, Publicidad y Circulación, las condiciones generales actuales.

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

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

Art. 14. *Modificación de horario.*—La Empresa sólo podrá realizar una modificación de horario no superior a una hora durante la vigencia del presente Convenio. Toda modificación adicional deberá ser pactada previamente con los trabajadores y su representación sindical.

Art. 15. 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 período.

Art. 16. El trabajador que esté realizando estudios oficialmente reconocidos podrá solicitar una reducción de su jornada de trabajo hasta un tercio de la misma, con la disminución salarial equivalente. Igualmente, para la realización de exámenes, se tendrá derecho a una licencia retribuida por el tiempo suficiente para los mismos.

CAPITULO IV

Art. 17. Ingreso para todas las plazas vacantes en la Empresa, salvo Redacción y Publicidad:

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

Se valorarán 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. 18. Los trabajadores de aprendizaje o en práctica de Redacción irán referidos a un período de prueba de tres meses, transcurrido el cual se decidirá si el trabajador pasa a pertenecer a plantilla, pudiéndosele exigir un período de prueba de tres meses. En las restantes secciones de la Empresa no se considerará el período de prácticas, pasando los trabajadores desde su ingreso al período de prueba, conforme a la legislación vigente.

Art. 19. *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 períodos de vacaciones en el taller, las suplencias del Jefe de Sección serán cubiertas por el Oficial de primera más antiguo e idóneo; en caso de igual antigüedad, serán rotatorias entre los mismos.

Art. 20. *Ascensos.*—Cualquier movilidad en la clasificación profesional de la plantilla, se notificará al Comité de Empresa para que éste emita informe. Se solicitará siempre la opinión previa del Comité, según los criterios del artículo 17, que a su vez recabará un informe del Jefe de Sección y de los trabajadores de la misma.

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

Art. 21. *Categorías 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 Teletipistas, a Ayudantes preferentes.

Administración, Servicios Generales, Distribución y Personal: Jefe de Sección, Jefe de Negociado, Oficial de Primera, Oficial de Segunda, Auxiliar, Auxiliar de Tercera, Conductor, Ordenanza, Telefonista recepcionista, Mozo de almacén.

Taller: Jefe de Taller, Regente, Jefe de área, Oficial primera, Oficial segunda, Oficial tercera, Mozo.

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

Art. 22. *Sanciones.* En caso de despido o sanción, y antes de que sean aplicados, el Comité deberá ser informado por la Empresa de los motivos que le llevan a esta determinación.

A petición del Comité, la sanción quedará en suspenso hasta que el mismo esté debidamente informado, hasta un máximo de quince días.

CAPITULO V

Condiciones económicas

Art. 23. *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. 24. *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 extras.

2.3.3 Prolongación de la 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.

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. 25. Para 1985 se establece el siguiente incremento salarial:

a) Desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de 1985, un 5,5 por 100.

b) Desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre de 1985, un 6,5 por 100, no teniendo éste carácter retroactivo alguno. Para llevarle a cabo, se tomará como referencia los salarios a diciembre de 1984.

Para 1986, el incremento salarial será el 100 por 100 de la previsión de la inflación prevista por el Gobierno de la nación en el Acuerdo Económico y Social (A.E.S.), que se concreta en el párrafo 3.º de la «Declaración del Gobierno» y el artículo 5.º del Acuerdo Interconfederal, ambos comprendidos dentro del A.E.S.

En el supuesto de que por parte del Gobierno, antes del 31 de diciembre de 1985, se produjese una formal declaración, en virtud de lo cual se alterase en más o menos el párrafo anterior, será dicha nueva declaración la que se tomará como base de fijación salarial para 1986, aplicándose también el 100 por 100 de dicha inflación estimada.

Art. 26. *Revisión.* A efectos de la cláusula de revisión salarial, se estará a lo dispuesto en el artículo 4.º del Acuerdo Interconfederal, recogido en el Acuerdo Económico y Social (A.E.S.).

En caso de producirse revisión salarial durante 1985, el porcentaje que servirá de media será el 6 por 100.

Art. 27. *Plus nocturnidad.*—Se aplicará exclusivamente en Talleres, Cierre y Redacción, para aquellos trabajadores cuya jornada de trabajo esté comprendida entre veintidós horas y las seis horas. Dicho plus será el 20 por 100 calculado sobre el salario base de la Ordenanza de Prensa, plus de actividad. En la Sección de Redacción, para las categorías comprendidas entre Subjefe de Sección y Redactor Jefe, ambas inclusive, el plus será el que corresponde a un Redactor. Si la mitad o más de la jornada se realiza en período nocturno, el plus se percibirá como si toda la jornada se hubiese ejecutado en turno de noche.

Art. 28. *Plus de antigüedad.*—Una vez finiquitado el sistema de liquidación del complemento de antigüedad que figuraba en el Convenio Colectivo de 1982, éste se computará con arreglo a lo dispuesto en el artículo 61 de la Ordenanza Laboral de Prensa y en el vigente Estatuto de Trabajadores, con aplicación desde 1983.

Art. 29. *Pagos extraordinarios.* Como parte integrante de su salario, los trabajadores de «Información y Prensa, Sociedad Anónima», tendrán derecho a la percepción de las siguientes pagas extraordinarias:

a) Paga de vacaciones: Se percibirá antes del 16 de julio, y será equivalente al salario ordinario 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 al mes anterior. Ambas pagas estarán referidas al semestre anterior a su devengo y por el tiempo trabajado en dicho periodo, que será el que califique su totalidad. En el caso de que el trabajador haya prestado sus servicios a la Empresa durante un periodo inferior, la retribución será proporcional al tiempo trabajando.

Art. 30. *Participación en beneficios.*—Dentro del mes de febrero de cada año, se percibirá una paga denominada de beneficios, que será equivalente al 8 por 100 del total de retribuciones que componen el salario ordinario y fijo de cada trabajador, devengado a lo largo de la anualidad anterior.

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

Art. 31. La Empresa abonará en el último trimestre del año 1985 el equivalente a media paga extraordinaria, bajo el concepto de mayor participación de la extra de beneficios.

Art. 32. *Compensación por kilometraje, gastos de desplazamiento y representación.*—Cuando por necesidades de trabajo el personal se traslade fuera de su residencia, y cuando este hecho implique pasar la noche fuera de su residencia, la Empresa abonará los gastos ocasionados justificados o aplicará 6.350 pesetas diarias como dieta de desplazamientos. Para casos de viaje al extranjero, se establece una dieta de 100 \$ U.S.A. o, según los casos, gastos a justificar a cargo de la Empresa.

Los gastos de locomoción serán siempre a cargo de la Empresa. Cuando el trabajador efectúe el servicio ordenado en vehículo de su propiedad, se establece una compensación de 22,5 pesetas por kilómetro recorrido.

Independientemente de lo establecido en el artículo 3, apartado a), del presente Convenio Colectivo, la entrada en vigor del presente artículo será desde el 1 de abril de 1985.

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

Art. 33. *Prolongación de jornada.*—La Empresa, cuando contrate trabajos de edición por arrendamiento de servicios a terceros, pactará con los trabajadores los tiempos de jornada extra necesarios para cubrir tales compromisos.

Art. 34. La jubilación se producirá a la edad reglamentaria con el compromiso de la Empresa de completar el 100 por 100 del salario real.

Art. 35. *Plus de transporte nocturno.*—La Empresa abonará o facilitará al personal afectado el transporte cuando en función de su jornada de trabajo, prolongación o anticipo de la misma los transportes públicos del área de trabajo hubieran cesado.

Art. 36. *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 dará derecho a la percepción de sueldo o salario en tanto en cuanto 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 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 el plazo, y hasta dos años y medio, la Empresa deberá readmitirle en un plazo máximo de seis meses desde la solicitud de reincorporación. Cuando la excedencia sea superior a los dos años y medio, la readmisión se efectuará cuando hubiese vacante similar a la función anteriormente desarrollada.

Con carácter excepcional, en caso de solicitud de excedencia voluntaria por ampliación o perfeccionamiento de estudios reconocidos oficialmente el interesado volverá automáticamente a

reincorporarse a la Empresa a la finalización de los mismos a un puesto de igual o similar categoría. Para la concesión deberá solicitarse con un mes de antelación y presentarse la documentación acreditativa de los estudios que vayan a realizarse. Para solicitar una nueva excedencia por este motivo, deberá cubrirse un nuevo periodo de un año de servicio efectivo a la Empresa.

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

Art. 37. La excedencia forzosa se concederá por la designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y dentro de la Administración pública, autonómica, provincial o local y los organismos autónomos dependientes de los organismos públicos anteriormente citados, organizaciones y patronales y partidos políticos.

Art. 38. *Licencias.*—Las licencias previstas en la legislación laboral, en caso de fallecimiento o alumbramiento, se amplían hasta un máximo de cinco días para los familiares en primer grado.

CAPITULO VI

Art. 39. *Enfermedad, accidente de trabajo o invalidez.*—Por causa de baja por enfermedad, accidente de trabajo o invalidez, todo el personal de la Empresa percibirá el 100 por 100 de su salario, equivalente a la cantidad cobrada el último mes.

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

Art. 40. *Servicio militar.*—Los trabajadores durante el periodo militar, aunque lo efectúen como voluntarios, causarán baja temporal y se le reservará la plaza en este periodo y dos meses más, computándose el tiempo a efectos de antigüedad y aumento salarial.

La remuneración durante el periodo militar se establece en el 75 por 100 del salario base. Cuando el trabajador tenga familiares a su cargo reconocidos en la cartilla de la Seguridad Social, percibirá el 100 por 100 del salario base. El Comité de Empresa podrá solicitar de la Empresa esta aplicación cuando el trabajador, aun no reuniendo este requisito, se considere que se encuentra en una situación especial, y siempre puedan ser comprobadas estas circunstancias.

Art. 41. *Seguro.*—Con cargo a la Empresa se ha contratado un seguro de vida colectivo, que cubre los supuestos de muerte o invalidez permanente. Para ambas contingencias se tienen asegurados capitales de indemnización por tres millones de pesetas.

A los efectos de este seguro, se entiende por invalidez permanente y absoluta la situación física irreversible provocada por accidente o enfermedad, originadas independientemente de la voluntad del asegurado, determinante de la total ineptitud de este para el mantenimiento permanente de cualquier relación laboral o actividad profesional.

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

Art. 42. *Asistencia médica.*—La Empresa llevará a cabo, por el personal sanitario adecuado, revisión a todo el personal de plantilla cada año. Se atenderá de forma especial aspectos clínicos oftalmológicos, dado el carácter del trabajo que se realiza en la Empresa.

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

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

CAPITULO VII

Garantías sindicales

Art. 43. *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. 44. *Derechos del Comité de Empresa.*

a) El Comité de Empresa deberá ser informado detalladamente en la primera semana de cada mes de la situación económica de la Empresa: Costos, ventas, inversiones, planes futuros, ingresos, etc.

b) Derecho a disponer anualmente del Balance, Cuenta de Resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios de la Empresa.

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

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

e) Derechos a ejercer una función de vigilancia sobre: El cumplimiento de las normas en materia laboral y de Seguridad Social.

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

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

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

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

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

Así: Centro de trabajo de Madrid, treinta horas mensuales. Centro de Sevilla y Málaga, quince horas mensuales.

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

Art. 45. *Derecho de asamblea.* -El derecho de asamblea o reunión podrá ejercerse con las siguientes características:

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

A propuesta de una sección sindical.

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

La totalidad de un departamento, etc.

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

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

La solicitud deberá dirigirse a la Dirección de la Empresa con una antelación de veinticuatro horas. Los plazos podrán reducirse por razones de urgencia. La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores un lugar suficiente para el normal desarrollo de la reunión.

Art. 46. *Derechos de la Sección Sindical de la Empresa.* -Se entiende por Sección Sindical de la Empresa aquellas secciones de los sindicatos reconocidos que cuenten con un número de afiliados superior al 10 por 100 de los trabajadores de la Empresa.

Son derechos de las secciones sindicales los reconocidos para el Comité de Empresa, salvo los apartados a) y b) del artículo 44, así como los siguientes:

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

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

c) Elegir delegados sindicales (un máximo de tres), que los representen ante el empresario y que planteen ante éste las reivindicaciones sindicales de sus afiliados y de aquellos trabajadores que así lo soliciten.

Los delegados sindicales gozan de las garantías y derechos de que gozan miembros del Comité de Empresa.

CAPITULO VIII

Disposiciones sindicales

Art. 47. Los trabajadores se acogen en aquellos aspectos no recogidos en el presente Convenio o las disposiciones laborales vigentes o los que pudieran tener vigencia durante 1985 y 1986, y que mejorasen el articulado de este Convenio en cómputo global.

Art. 48. *Comisión Paritaria del Convenio.* -Las partes negociadoras del Convenio se constituyen en Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo.

17561

RESOLUCION de 1 de julio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española de Radiodifusión, Sociedad Anónima» (S.E.R.), de ámbito nacional.

Visto: El texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española de Radiodifusión, Sociedad Anónima», de ámbito nacional, suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio el día 13 de junio de 1985, integrada por la representación de la Empresa, y del Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, 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 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 la Dirección General de Trabajo.

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

Madrid, 1 de julio de 1985. El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA «SOCIEDAD ESPAÑOLA DE RADIODIFUSIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA» (S.E.R.) AÑO 1985

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.* El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo del personal de plantilla de todas las emisoras propiedad de la «Sociedad Española de Radiodifusión, Sociedad Anónima» (S.E.R.).

Art. 2.º *Ámbito territorial.* Las normas de este Convenio serán de aplicación en todo el territorio español.

Art. 3.º *Ámbito temporal.* El presente Convenio tendrá una vigencia de un año a partir de 1.º de enero de 1985.

Art. 4.º *Denuncia.* El presente Convenio Colectivo se considerará prorrogado automáticamente por un año más, si no es denunciado por cualquiera de las partes con tres meses de antelación a su caducidad.

Art. 5.º *Premio de permanencia y fidelidad.* Los trabajadores en activo, al cumplir los veinticinco años de servicio, percibirán por una sola vez 120.000 pesetas. Los que cumplan los cuarenta años de servicio en la Empresa percibirán por una sola vez 240.000 pesetas, menos la oportuna retención a cuenta del IRPF.

Art. 6.º *Revisión económica.* Las comisiones negociadoras han estudiado definitivamente las posibilidades económicas de la Empresa, al objeto de determinar las condiciones retributivas más justas y equilibradas para el año 1985, respetando en todo caso el límite inferior de la banda de crecimiento salarial establecida en el artículo 3.º del título II del Acuerdo Económico Social.

En base a esos estudios, han llegado a las siguientes determinaciones, aplicables exclusivamente sobre las retribuciones en nómina y que suponen un incremento medio global del 8,30 por 100.

1. El sueldo base y la antigüedad que perciba cada empleado al día 31 de diciembre de 1984 se incrementarán en un 8 por 100. También se incrementará con dicho porcentaje la cantidad fija de 4.000 pesetas del plus Convenio que a esa misma fecha perciba cada empleado.

2. Del plus Convenio que perciba cada empleado al día 31 de diciembre de 1984 se deducirá la cantidad de 5.000 pesetas, que pasarán a formar parte del sueldo base. Este traspaso salarial tendrá incidencia en el premio de antigüedad, aunque ni uno ni otro (traspaso de 5.000 e incidencia) tendrán el incremento del 8 por 100.

3. Los complementos (más importe salarial) se incrementarán aplicando un 8 por 100 sobre la base determinada de la forma siguiente:

A. Se calculará el 80 por 100 del sueldo base de cada empleado al 31 de diciembre de 1984 sin la revisión acordada en el apartado 1 precedente.

B. A la cantidad resultante se le restará la antigüedad percibida por cada empleado al 31 de diciembre de 1984, también sin revisar.

C. El resultado obtenido constituirá la cantidad máxima de complemento objeto de revisión.