

## ACTA COMPLEMENTARIA

**Anticipos vivienda.**-Se compromete un montante total para 1986 y 1987, en toda la Sociedad, con el fin de atender las solicitudes de anticipos de vivienda, por un importe de 75.000.000 de pesetas, cada año.

**Suplemento de la prima global de producción (P. G. P.) para 1986.**-Si el promedio de la P. G. P. abonada en cada Centro en el periodo enero/noviembre de 1986 es igual o superior a 3.665 pesetas/punto que corresponde al valor  $k=1$ , en el mes de diciembre se abonará a cada trabajador un suplemento equivalente a (un mes de P. G. P.) 3.665 pesetas por el número de puntos de su escalón de calificación.

**Relevo «R».**-Los titulares de los puestos que realizan su jornada de trabajo en el relevo «R» de calendario de trabajo a turno total, que figura como anexo IV de este Convenio, percibirán por cada hora de trabajo 28 pesetas.

**Ventajas sociales.**-La adaptación de horarios y descansos se hará compatible con el mantenimiento de las ventajas sociales actuales (comedores).

**Horas extras.**-los trabajadores que realicen horas extraordinarias podrán optar, indicándolo antes de su realización, bien por percibir las cantidades que se indican en el artículo 45, o bien por devengar las cantidades que se relacionan:

Escalones	Jornada diurna	Domingos, festivos y nocturnos
A	421	486
B, C, D	452	523
E, F, G	486	564
H, I, J	514	603
K, L, M	643	725
N, O, P	765	916

y compensar cada una de las realizadas con un descanso de media hora que habrá de disfrutarse, salvo acuerdo de las partes, en los quince días siguientes a la realización y al principio o fin de la jornada.

**Aclaración al artículo 28.**-Si, transcurridos seis meses, el Comité de Empresa notificara por escrito a la Dirección del Centro la existencia de una vacante que no haya sido convocada como indica el párrafo tercero, y la Dirección no convocara la vacante en el plazo de una semana, el operario que viniera realizando esos trabajos, consolidará el escalón que corresponda al puesto ocupado. En este caso queda sin efecto el párrafo cuarto del artículo.

**Prioridad de ocupación.**-Siguiendo el criterio de dar plena ocupación a los trabajadores que, por razones de bajas coyunturales o estructurales, puedan quedar temporalmente sin actividad en su puesto de trabajo, ambas representaciones acuerdan que antes de acudir a contrataciones del exterior para realizar trabajos de conservación, mantenimiento, auxiliares, etc., se agotarán todas las posibilidades de dar ocupación al personal del propio Centro, que se encuentre en la situación referida.

**Complemento especial de productividad.**-Se establece para 1987 un complemento especial de productividad sobre las siguientes bases:

El importe de este complemento estará comprendido entre el 0,50 y el 0,75 por 100 del total de la tabla de remuneraciones mínimas garantizadas anuales, para cada escalón, aplicados en 1986 (o los revisados, caso de que la revisión por I. P. C. proceda), en función de los objetivos de productividad que se fijen en cada Centro, de acuerdo con su presupuesto.

Los parámetros que se tomarán como base de cálculo de este complemento serán:

- Fabricación
- Expediciones.

de tal forma que si el coeficiente resultante de

$$\frac{\text{Fabricaciones buenas reales}}{\text{Fabricaciones buenas previstas}} \times \frac{\text{Expediciones reales}}{\text{Expediciones previstas}}$$

es igual o superior a 1 se percibirá el siguiente complemento:

- 1, 0,50 por 100 de las tablas.
- 1,01, el 0,55 por 100 de las tablas.
- 1,02, el 0,60 por 100 de las tablas.
- 1,03, el 0,65 por 100 de las tablas.
- 1,04, el 0,70 por 100 de las tablas.
- 1,05, el 0,75 por 100 de las tablas.

Las respectivas direcciones de los Centros comunicarán en diciembre de 1986 los datos de base de este complemento que permitan el seguimiento puntual de la evolución del complemento especial de productividad.

Para los Centros no fabriles (Madrid, Delegaciones y Depósitos), el coeficiente se calculará tomando los que hayan resultado en los diferentes Centros fabriles ponderados en función de la plantilla fija afectada por el Convenio al 30 de noviembre de 1987. A este coeficiente resultante se le aplicará el porcentaje que le corresponde, de acuerdo con la escala anterior.

Este complemento se abonará de una sola vez en el mes de diciembre de 1987, con los datos acumulados de enero a noviembre de 1987.

Este complemento, no incluido en Convenio, se establece a modo experimental para 1987.

**Movilidad funcional.**-Ambas partes son conscientes de que, por necesidades de la organización de trabajo, es preciso, en determinados casos, que algún o algunos trabajadores deban prestar sus servicios, temporal o definitivamente, en otro puesto de trabajo del mismo Centro distinto al que habitualmente vengán desempeñando.

Las Direcciones de los Centros y los representantes de los trabajadores, a la vista de las razones que motiven la movilidad, los puestos afectados y duración del cambio, negociarán las normas a seguir en cada caso.

**Comisión Paritaria de interpretación del Convenio (composición).**-Consolidada la integración del Centro de Alcalá, Roclaine en Azuqueca de Henares, en la primera reunión de la Comisión Paritaria se ajustará la composición de la misma a la nueva distribución de los Centros de la Sociedad.

## 24724 RESOLUCION de 27 de agosto de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la «Agencia Efe, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Agencia Efe, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 9 de junio de 1986, de una parte por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la mismas, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 27 agosto de 1986.-El Director general, P. A., el Subdirector general de Reestructuración de Empresas, Esteban Rodríguez Vera.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA «AGENCIA EFE, SOCIEDAD ANONIMA»

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

Artículo 1. **Partes contratantes.**-El presente Convenio Colectivo se concierne entre «Agencia Efe, Sociedad Anónima» y sus trabajadores, mediante sus respectivas representaciones.

Art. 2. **Ámbito territorial.**-Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los Centros de trabajo de «Agencia Efe, Sociedad Anónima» 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. 3. **Ámbito personal.**-El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal que actualmente presta sus servicios en «Agencia Efe, Sociedad Anónima» o que ingrese en la misma durante su vigencia, cualesquiera que fuesen sus cometidos.

Quedan expresamente excluidos:

- a) El Presidente y 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, Sociedad Anónima».
- e) El personal contratado en el extranjero para prestar sus servicios fuera del Estado español.

Art. 4. **Ámbito 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. 5. *Ambito temporal.*—El presente Convenio tendrá efectos desde el 1 de enero de 1986, con independencia de su depósito, registro y publicación oficial en virtud de resolución de la autoridad laboral.

Su duración será de un año a partir del 1 de enero de 1986.

Art. 6. *Prórroga y su 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. 7. *Rescisión.*—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. 8. *Normas supletorias.*—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

### Organización del trabajo

#### SECCIÓN I. CONDICIONES GENERALES

Art. 9. *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 menra 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. 10. *Condiciones de trabajo.*—Todo trabajador de «Agencia Efe, Sociedad Anónima» 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 cuarto.

Art. 11. *Cláusula 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 aquél que la ordene.

#### SECCIÓN II. JORNADA Y HORARIO

Art. 12. *Jornada.*—La jornada de trabajo con carácter general será de treinta y tres 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 cuarenta 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 laboral 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 sujeta 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 treinta 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 diez minutos que no será recuperable hasta un máximo de diez 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 haya 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 quince días de permiso retribuido al año.

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

## CAPITULO III

### Régimen 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 treinta días siguientes a haberse producido el supuesto determinante de la misma, mediante la 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 por 100 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 superior 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:

- Por solicitud del interesado.
- Por acuerdo entre Empresa y trabajador.
- 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 veinte 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 cuarenta y cinco 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 plasmados.

**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 personal 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 sistemas 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 aquél 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 creación.**—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. Relación 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 31 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.

**Art. 24. Organigrama.**—La Empresa deberá mantener a disposición del Comité de Empresa un organigrama actualizado que recoja la organización funcional de la Agencia y el acoplamiento del personal a esa estructura, así como una definición de puestos de trabajo necesarios. El Comité de Empresa deberá ser oído preceptivamente en cualquier modificación del mismo.

**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. Período de prueba.**—Los ingresos se considerarán hechos en período de prueba, debiendo constar necesariamente por escrito en el contrato de trabajo que se suscriba. Dicho período tendrá la duración de tres meses para el grupo profesional de técnicos titulados y redactores y dos meses para los demás trabajadores, excepto los no cualificados, en cuyo caso será de quince días. Durante el período 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. Rescisión.**—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. Promoción del personal.**—Los trabajadores en plantilla que quieran seguir cursos de estudio o promoción para su perfeccionamiento profesional 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 53.750 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 quince 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 quince días naturales siguientes a la justificación de los gastos.

Lo 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, Sociedad Anónima», 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 quince días, mediante escrito razonado y previo informe del Comité de Empresa.

La condición del trabajador de la «Agencia Efe, Sociedad Anónima», 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. Régimen de libre disposición y plena dedicación.**—Tendrá 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 cuál 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 concierte 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 norma en el presente Convenio.

Art. 31. *Estatuto del personal en el exterior.*—En el plazo de cuatro meses a partir de la firma del presente Convenio se iniciarán las negociaciones para la revisión del citado Estatuto a partir del anteproyecto ya presentado por la Empresa.

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 económicas

Art. 32. *Salario único.*—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 periodos 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 extras, indemnización por traslado, locomoción y desplazamiento, utilización de vehículo y equipos propios, natalidad, permanencia en la Empresa, pensión complementaria, plus familiar, ayuda familiar y ayuda a 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 seis horas y treinta y seis 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.*—Se acuerda un incremento del 7,5 por 100 sobre todos los conceptos retributivos que figuran en Convenio, con efecto retroactivo al 1 de enero de 1986. Si el IPC durante 1986 superase el 8 por 100 previsto, se revisará el incremento pactado en los términos previstos en el AES.

El Comité de Empresa acepta excepcionalmente la fórmula de aumento sobre conceptos retributivos.

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 90 por 100 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 quedarán establecidos en un 6,5 por 100 del salario base cada tres años.

Quienes a la firma del Convenio Colectivo para el bienio 1984-1985 prestaban servicio en régimen de dedicación normal, seguirán manteniendo la cuantía de este plus, aumentada por los incrementos salariales sucesivamente pactados. 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 periodos de prueba en cualquiera de sus categorías.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá suponer en ningún caso más del 10 por 100 del salario base a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años y del 60 por 100, como máximo, a los veinticinco o más años.

Art. 37. *Plus de 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. 38. *Retribución «libre disposición y plena dedicación».*—El personal acogido al régimen de «libre disposición y plena dedicación» percibirá un plus del 75 por 100 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 de 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:

	Pesetas
Subdirector .....	23.654
Redactor-Jefe .....	18.909
Jefe de Sección de Redacción .....	7.648
Redactor .....	7.903
Ayudante de primera .....	7.071
Ayudante preferente .....	6.963
Ayudante de Redacción .....	4.990
Titulado superior .....	23.643
Jefe de Servicio .....	18.909
Jefe de Sección de Administración .....	7.903
Jefe de Negociado .....	6.095
Oficial de primera de Administración .....	6.690
Oficial de segunda de Administración .....	7.112
Auxiliar de Administración .....	8.523
Titulado de grado medio .....	6.145
Técnico no titulado .....	7.115
Oficial de primera de reparaciones y oficios auxiliares .....	6.764
Oficial de segunda de reparaciones y oficios auxiliares .....	3.261
Oficial de tercera de reparaciones y oficios auxiliares .....	1.919
Encargado de almacén .....	6.963
Conductor .....	3.232
Agente de ventas .....	14.922
Telefonista de primera .....	7.112
Telefonista de segunda .....	8.523
Jefe de Subalternos .....	6.690
Jefe de Limpiadoras .....	2.294
Conserje .....	2.168
Ordenanza .....	2.453
Cuartillero .....	442
Limpiadora .....	2.873

Art. 38. 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 periodo comprendido entre las veintidós 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 periodo definido como nocturno en el presente Convenio, percibirán íntegramente este plus.

Art. 40. *Plus de titulación y equiparación periodística.*—El plus de titulación en la cuantía actual de 15.093 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 reconocida 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 38, se establece un plus cuya cuantía asciende a 8.600 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 la vigencia de este Convenio, procurará aplicar la modalidad de turno continuado 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 por 100 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 retribuida de acuerdo con la siguiente escala:

	6,6 horas	8 horas
Subdirectores y Redactores-Jefes .....	-	5.047
Jefes de Sección .....	3.817	4.775
Redactores .....	3.622	4.515
Ayudantes, Administradores, Oficiales Mecánicos, Operadores, Conductores, Electricistas y Telefonistas .....	3.425	4.251
Subalternos y Limpiadoras .....	3.228	3.989
Limpiadoras (tres horas): 1.615		

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.

Art. 43. *Diets.*—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:

3.483 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 100. Cuando el país de que se trate tenga un índice de carestía 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:

4.876 pesetas para todo el personal de la Empresa.

Art. 44. *Horas 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 estarse a lo estipulado en el artículo 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. 45. *Pagas extraordinarias.*—Como parte integrante de su salario, los trabajadores de «Agencia Efe, Sociedad Anónima», 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 del 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 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 trabajado.

Art. 46. *Paga 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 8 por 100 del salario real percibido durante el año anterior, es decir, de las doce pagas normales y dos extraordinarias. Se excluyen de lo dispuesto anteriormente las comisiones sobre ventas.

Art. 47. *Vacaciones.*—El periodo anual reglamentario de vacaciones, calculado conforme se especifica en el artículo 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 V

### Vacaciones, enfermedad, permisos, servicio militar y suplencia

Art. 48. *Vacaciones.*—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:

1.º Necesidades del servicio.

2.º Acuerdo entre todos los trabajadores de una misma sección, categoría y turno. En caso de que no existiese 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 periodos 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 Dirección 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 quince días de antelación a los respectivos responsables de área, que darán traslado a la Dirección de Organización y Personal.

Art. 49. *Incapacidad 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 ILT 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 a 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 ILT superior a catorce días continuados, tendrá derecho a recuperar, dentro del año natural, los días de vacaciones que hubiere 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 de seis meses y máximo de dos años, a cuyo término 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.

El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades haya tenido o tenga que optar por continuar en un puesto de trabajo que no sea el de la «Agencia Efe, Sociedad Anónima», quedará en esta Empresa en situación de excedencia voluntaria por tiempo indefinido.

Art. 51. *Incidencias.*—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 quince días naturales.

b) Por alumbramiento de la esposa se concederán cinco 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 ocho días.

c) Por matrimonio de hijos o hermanos, se concederá un día natural, que habrá de coincidir con la fecha de celebración de aquél.

d) Por enfermedad grave de familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales.

e) Por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederán cinco 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 ocho días.

f) Por traslado de domicilio habitual se concederán dos días naturales.

g) Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público, personal o sindical. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo 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 periodo de descanso laboral de catorce 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 periodo 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 por 100 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 abone 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 veinte, treinta y cuarenta años de servicio en la misma, un premio en metálico equivalente a una mensualidad de su salario real.

Los Jefes de Areas, Departamentos y Secciones, podrán elevar a la Dirección propuestas para premiar los servicios extraordinarios, condiciones sobresalientes, rendimientos 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.

#### 1.º Faltas leves.—Se consideran como tales:

a) Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 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.

#### 2.º Faltas graves.—Se consideran como tales:

a) Más de siete faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el periodo 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 periodo de un mes sin causa que lo justifique.

c) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebrantamiento manifiesto de la disciplina o de ella 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 periodo 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 él.

m) La inobservancia negligente, con riesgo de consecuencias graves, de las normas de seguridad e higiene.

#### 3.º Faltas muy graves.—Se considerarán como tales:

a) No asistir al trabajo durante cinco días o más, continuados, sin causa que lo justifique.

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en la 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. *Prescripción de las faltas.*—Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta 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 prevenidas en los artículos anteriores serán las siguientes:

#### 1.º Por faltas leves:

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

#### 2.º Por faltas graves:

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

#### 3.º 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 dirigidos 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. *Jubilación e invalidez*.—El trabajador que se jubile a los sesenta años de edad, con veinte o más años de antigüedad en la Empresa, percibirá el importe de dos anualidades brutas, hasta un tope de 7,5 millones de pesetas, que se actualizará anualmente a partir del 1 de enero de 1987, según el incremento que se pacte en los sucesivos Convenios.

Por cada año que retrase la decisión de jubilarse a partir de los sesenta años, perderá un 25 por 100 de la cuantía citada en el apartado anterior, de acuerdo con la siguiente escala:

	Porcentaje	Anualidades
Sesenta años .....	100	2
Sesenta y uno años .....	75	2
Sesenta y dos años .....	50	2
Sesenta y tres años .....	25	2
Sesenta y cuatro años .....	-	2

Cuando quien se jubile no tenga a los sesenta años la antigüedad de veinte en la Empresa, disminuirá la cuantía a percibir, de acuerdo con la siguiente escala:

Veinte años: 2,0 anualidades.  
 Diecinueve años: 1,9 anualidades.  
 Dieciocho años: 1,8 anualidades.  
 Diecisiete años: 1,7 anualidades.  
 Dieciséis años: 1,6 anualidades.  
 Quince años: 1,5 anualidades.  
 Catorce años: 1,4 anualidades.  
 Trece años: 1,3 anualidades.  
 Doce años: 1,2 anualidades.  
 Once años: 1,1 anualidades.  
 Diez años: 1,0 anualidad.  
 Nueve años: 0,9 anualidades.  
 Ocho años: 0,8 anualidades.  
 Siete años: 0,7 anualidades.  
 Seis años: 0,6 anualidades.

Los trabajadores en situación de excedencia quedan excluidos de este sistema. Para poder acogerse al mismo es preciso, una vez finalizada la excedencia, que desarrollen actividad laboral en la Agencia durante, al menos, cinco años ininterrumpidos.

Quien cause baja en la Empresa por invalidez permanente percibirá la indemnización establecida de acuerdo con lo regulado en los apartados anteriores.

Art. 59. *Servicio médico*.—El servicio médico de la «Agencia Efe, Sociedad Anónima», 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. 60. *Comité de Seguridad e Higiene*.—El Comité de Seguridad e Higiene tendrá asignada 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. 61. *Penosidad o peligrosidad*.—Todo trabajador que desempeñe su labor en condiciones de especial penosidad o 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 examen oftalmológico por personal especializado.

Para los cuartilleros se delimitarán sus desplazamientos a una distancia máxima de 15 kilómetros y no tendrán la obligación de transportar sumas en metálico durante su servicio.

Art. 62. *Seguros de vida y accidentes*.—Todos los trabajadores en plantilla de la «Agencia Efe, Sociedad Anónima», tienen derecho a los seguros de vida y accidentes por cuenta de la Empresa, según las pólizas número 117.8101338860, de fecha 1 de octubre de 1981 y número 0578402881145, de fecha 1 de octubre de 1984, suscritas con las Compañías «Mapfre Vida, Sociedad Anónima», y «Mapfre Industrial, Sociedad Anónima», respectivamente.

Art. 63. *Actividades sociales*.—La Empresa, durante el periodo 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. 64. *Premio de natalidad*.—Se establece un premio de natalidad de 19.737 pesetas por nacimiento de cada hijo de los trabajadores que estén en activo.

## CAPITULO VIII

## Régimen sindical

Art. 65. *Comité de Empresa*.—La representación de los trabajadores de la «Agencia Efe, Sociedad Anónima», 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. 66. *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. 67. *Atribuciones en materia económica*.—El Comité de Empresa deberá ser informado por periodos 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. 68. *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, reducción 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. 69. *Garantías para el ejercicio de la representación*.—Los representantes de los trabajadores disfrutarán de las garantías establecidas en la legislación en vigor y dispondrán además de veinticuatro 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. 70. *Derecho de reunión en asamblea*.—Los trabajadores de «Agencia Efe, Sociedad Anónima» harán uso del derecho a reunirse en asamblea en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 71. *Secciones sindicales*.—Se reconocen las secciones sindicales en la Empresa. Las mismas dispondrán, para el ejercicio de sus funciones sindicales, de un local adecuado dentro de la sede de la Empresa, así como del correspondiente tablón de anuncios en sitio visible y de fácil acceso al personal, para fijar las informaciones y comunicaciones que corresponden a sus propias funciones.

Las secciones sindicales constituidas legalmente tendrán todas las atribuciones que les confiere la legislación vigente.

Art. 72. *Comunicaciones del Comité de Empresa.*—Tanto el Comité de Empresa como las secciones sindicales legalmente constituidas en la Empresa podrán utilizar los medios de comunicación propios de «Efe», para mantener contacto regular con las delegaciones nacionales y del exterior. Dirección, Comité y secciones sindicales se pondrán de acuerdo para elegir el vehículo de comunicación más adecuado, al objeto de garantizar la confidencialidad de los envíos. Dicha utilización se limitará al tratamiento de temas sindicales e información acerca de las negociaciones con la Dirección de la Empresa, y será realizada en horas de menor tráfico, sin que pueda exceder de un folio semanal de emisión.

Art. 73. *Subvención para gastos de asesoramiento.*—Con objeto de atender a los gastos derivados del asesoramiento del Comité de Empresa y para facilitar el funcionamiento del Comité, la Empresa proveerá al Comité de Empresa de un fondo anual de 300.000 pesetas. Los gastos que se efectúen serán justificados trimestralmente ante la Dirección de la Empresa, con entrega de los comprobantes correspondientes.

Art. 74. *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, Sociedad Anónima» procederá a retener y entregará al Comité la cantidad total de 400 pesetas en dos meses a cada uno de sus trabajadores, con excepción de aquellos que estén satisfaciendo en este 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

### Comisión paritaria

Art. 75. *Comisión 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:

Primera.—Interpretación del Convenio.

Segunda.—Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Tercera.—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.

### DISPOSICION TRANSITORIA

Se creará durante la 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, Sociedad Anónima».

Tabla salarial/año 1986

Categoría	Salario base	Artículo 48	Complemento	A. Convenio	Total
Subdirector	87.826	15.093	66.430	65.135	234.484
Redactor Jefe	77.074	15.093	26.113	53.767	172.047
Jefe Sección Redacción	68.410	15.093	4.735	57.339	145.577
Redactor	57.219	15.093	-	52.112	124.424
Ayudante de primera	50.567	-	-	54.057	104.624
Ayudante preferente	47.908	-	-	51.354	99.262
Ayudante de Redacción	47.908	-	-	46.439	94.347
Titulado superior	87.826	-	7.286	65.135	160.247
Jefe de Servicio	77.074	-	26.113	53.767	156.954
Jefe Sección Administración	57.219	-	4.735	70.452	132.406
Jefe de Negociado	50.567	-	4.190	69.556	124.313
Oficial primera Administración	47.908	-	-	60.007	107.915
Oficial segunda Administración	47.908	-	-	54.249	102.157
Auxiliar Administración	47.908	-	-	38.775	86.683
Titulado grado medio	51.497	-	-	68.849	120.346
Técnico no titulado	47.908	-	-	60.194	108.102
Oficial 1. <sup>a</sup> Reparaciones y Oficinas Auxiliares	47.908	-	-	48.802	96.710
Oficial 2. <sup>a</sup> Reparaciones y Oficinas Auxiliares	47.908	-	-	47.213	95.121
Oficial 3. <sup>a</sup> Reparaciones y Oficinas Auxiliares	47.908	-	-	43.056	90.964
Encargado de Almacén	47.908	-	-	51.354	99.262
Conductor	47.908	-	-	54.919	102.827
Agente de Ventas	47.908	-	-	46.439	94.347
Telefonista de primera	47.908	-	-	54.249	102.157
Telefonista de segunda	47.908	-	-	38.775	86.683
Jefe de Subalternos	47.908	-	4.735	60.007	112.650
Jefe de Limpiadoras	47.908	-	1.972	37.979	87.859
Conserje	47.908	-	4.052	48.678	100.638
Ordenanza	47.908	-	-	45.775	93.683
Cuartillero	47.908	-	-	45.775	93.683
Limpiadora de tres horas	23.955	-	-	24.115	48.070
Limpiadora	47.908	-	-	36.649	84.557

**24725** RESOLUCION de 27 de agosto de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Conservas, Semiconservas y Salazones de Pescados y Mariscos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Conservas, Semiconservas y Salazones de Pescados y Mariscos que fue suscrito con fecha 20 de marzo de 1986, de una parte, por la Federación Nacional de Asociaciones de Fabricantes de Conservas, Semiconservas y Salazones de Pescados y Mariscos, en representación de las Asociaciones empresariales, y de otra, por CC.OO. y UGT., en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de

10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 27 de agosto de 1986.—El Director general, P. A. (artículo 17 del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general de Reestructuración de Empresas, Esteban Rodríguez Vera.