

Categorías	Salario más o día (Convenio al 31-3-1985) Pesetas
Ingenieros y Licenciados	90.739
Jefe de División	86.611
Jefe Administrativo	84.529
Jefe de Sección	82.447
Contable, Cajero y Taquimecanógrafo de idioma extranjero	80.365
Oficial Administrativo	77.942
Auxiliar Administrativo	63.162
Auxiliar Administrativo primer año	61.422
Cobrador, Conserje, Ordenanza y Telefonista	63.129
Botones o aspirantes administrativos	40.330
Encargado general	2.649
Jefe o Encargado de almacén	2.531
Encargado de carbonería	2.457
Capataz	2.480
Chofer primera, Oficial primera, Aserrador/Afilador	2.371
Chofer segunda, Oficial segunda, Aserrador	2.341
Fogonero	2.282
Mozo especializado	2.253
Mozo no especializado, Vigilante portero, Sereno y personal de limpieza	2.226
Personal de limpieza por horas	375

15130 RESOLUCION de 23 de mayo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Agencia EFE, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Agencia EFE, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 13 de abril de 1988, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, 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 de Trabajo 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, 23 de mayo de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA «AGENCIA EFE, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Partes contratantes.*—El presente Convenio Colectivo se concerta entre «Agencia EFE, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, mediante sus respectivas representaciones.

Art. 2.º *Ambito 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.º *Ambito 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:

- El Presidente y Director general, el Gerente y el Director de Información.
- Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- Los colaboradores y corresponsales excluidos de relación laboral.
- 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».
- El personal contratado en el extranjero para prestar sus servicios fuera del Estado español.

Art. 4.º *Ambito funcional.*—El Convenio afecta a todas las actividades de la Empresa, entendiéndose por tales la obtención y distribución de información española e internacional y cuantos servicios tengan conexión directa o indirecta con el periodismo en los aspectos informativos, gráficos, impresos, radiofónicos y audiovisuales.

Art. 5.º *Ambito temporal.*—La vigencia del presente Convenio, salvo estipulaciones especiales en el mismo contenidas, se extenderá desde el 1 de enero de 1988, 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 1988.

Art. 6.º *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 considera prorrogado en sus propios términos, de año en año, conforme a lo establecido en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 7.º *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.º *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.º *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 merma 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.º *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 4.º

Art. 11.º *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 aquel que la ordene.

SECCIÓN II. JORNADA Y HORARIO

Art. 12.º *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.º *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.º *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 periodo 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:

- El personal de la Agencia que voluntariamente desee hacerlo.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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 periodos 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 de 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 tres miembros, dos de ellos designados por la Dirección de la Empresa, uno como Presidente y el otro como Vocal, y un tercer Vocal designado por el Comité de Empresa, de igual o superior categoría del puesto de que se trate, examinará los méritos del candidato o candidatos y decidirá al respecto.

El Tribunal publicará oportunamente, junto con la convocatoria, las pruebas o sistema de evaluación que considere más adecuados. Cuando se exijan pruebas de aptitud, serán, preferentemente, de carácter práctico y se referirán principalmente a las funciones o trabajos de la plaza que deba proveerse.

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

Art. 20. *Ingresos.*—Cuando la existencia de un puesto de trabajo requiera la contratación de nuevo personal, por no poder ser cubierto con trabajadores de la Empresa, se anunciará públicamente dicha necesidad de contratación y las condiciones y requisitos para la misma.

En la selección del personal actuará el Tribunal Calificador previsto para ascensos y traslados.

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

Art. 27. *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 ocasionen estos cursos, hasta un tope máximo de 70.000 pesetas anuales. Deberán justificar la asistencia a estos cursos y presentar los recibos correspondientes. Estos estudios deberán realizarse fuera de las horas de trabajo, si bien para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación podrán requerirse los permisos necesarios, que serán concedidos siempre que no excedan de diez días al año, sin alteración ni disminución alguna de los derechos del trabajador ni de las retribuciones que por cualquier concepto viniese percibiendo, debiéndose acreditar la asistencia a las pruebas mencionadas.

En todo caso, dichos cursos o estudios deberán ser autorizados por la Empresa, previo informe preceptivo del Comité, en un plazo máximo de 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. *Incomputabilidades.*—Para el personal de redacción de la «Agencia EFE, Sociedad Anónima», a partir de la firma del Convenio de 1984, 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 de 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 compatibilidad 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 periodo 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.

De acuerdo con lo pactado en el Convenio Colectivo para 1987, el próximo 1 de enero de 1989 accederá al régimen de plena dedicación y libre disposición todo el personal que voluntariamente lo solicite,

manteniendo sus condiciones actuales quienes no hagan uso de este derecho.

Art. 31. *Estatuto del personal en el exterior.*—En el plazo de dos meses y medio, a partir de la firma del presente Convenio, se iniciarán las negociaciones para la revisión del citado Estatuto, a partir de los proyectos que presentarán la Empresa y el Comité de Empresa.

Mientras se inician las negociaciones, la Empresa seguirá cubriendo:

Los gastos de viaje -ida, retorno y cambio de destino- del trabajador y sus familiares directos.

La Empresa pagará el alojamiento provisional del trabajador y sus familiares directos durante las dos primeras semanas de su llegada al punto de destino.

En el traslado a una Delegación o Corresponsalia, o en caso de reincorporación a la Central, el trabajador tendrá derecho a una mudanza por cuenta de la Empresa.

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 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 5 por 100 sobre todos los conceptos retributivos que figuran en Convenio, salvo los expresamente modificados en este, con efecto retroactivo al 1 de enero de 1988, y cláusula de revisión anual, de acuerdo con la evolución real del IPC durante 1988.

En el caso de que el IPC real en 1988 sea superior al previsto, se incrementarán los mismos conceptos en la cuantía que exceda del 3 por 100, con los mismos efectos retroactivos de 1 de enero de 1988.

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 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 anteriores Convenios.*—La cantidad percibida en concepto de «anteriores Convenios» no será absorbible.

Se estudiará una fórmula equitativa que permita continuar la normalización de los salarios realizada en 1984, en cuanto a los desniveles que produce este plus.

Cualquier absorción de este plus requerirá pacto expreso entre Empresa y Comité.

El personal que acceda al régimen de «Plena dedicación y libre disposición», tanto por cambio de régimen de dedicación como por nuevo ingreso, percibirá en concepto de «anteriores Convenios» la cuantía determinada en la tabla salarial para su categoría y régimen de dedicación.

El salario base vigente de 1987 se incrementará en un 10 por 100, trayendo a la cuantía del plus anteriores Convenios que figura en las tablas salariales del Convenio de 1987.

Art. 38. *Retribución «Libre disposición y plena dedicación»*.—El personal acogido al régimen de «Libre disposición y plena dedicación» percibirá un plus del 69 por 100 del salario base. Este plus no será absorbible en caso de aumento del salario base.

El plus anteriores Convenios del personal que presta servicios en este régimen se incrementará o reducirá respecto de la cantidad que figura en la tabla, en la siguiente cuantía:

Categorías	Pesetas - Mes
Subdirector	19.845
Redactor Jefe	14.602
Jefe de Sección de Redacción	2.155
Redactor	2.436
Ayudante de primera	1.515
Ayudante preferente	1.396
Ayudante de Redacción	- 784
Titulado Superior	19.845
Jefe de Servicio	14.602
Jefe de Sección de Administración	2.436
Jefe de Negociado	437
Oficial 1.ª de Administración	1.096
Oficial 2.ª de Administración	1.573
Auxiliar de Administración	3.120
Titulado de grado medio	492
Técnico no titulado	1.564
Oficial 1.ª de rep. y of. auxiliares	1.188
Oficial 2.ª de rep. y of. auxiliares	- 2.696
Oficial 3.ª de rep. y of. auxiliares	- 4.178
Encargado de Almacén	1.396
Conductor	- 2.728
Agente de Ventas	- 784
Telefonista de 1.ª	1.561
Telefonista de 2.ª	3.120
Jefe de Subalternos	1.096
Jefe de Limpiadoras	- 3.764
Conserje	- 3.904
Ordenanza	- 3.589
Cuartillero	- 5.811
Limpiadora	- 3.124
Guardia Jurado	- 3.589

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

Art. 39. *Plus de nocturnidad*.—El plus de nocturnidad que corresponde a los trabajadores que, de modo continuo o periódico, tengan que realizar su jornada laboral en el período comprendido entre las veintidós y las seis horas se retribuirá en la cuantía del 32 por 100 sobre el salario base.

Las horas comprendidas entre la una y las seis horas de la mañana se retribuirán al 41 por 100 sobre el salario base; todas las demás horas se retribuirán al 32 por 100 a todos los efectos.

Dicho plus dejará de percibirse cuando pase a trabajar en horario diurno.

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

Art. 40. *Plus de titulación y equiparación periodística*.—El plus de titulación en la cuantía de 16.683 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.

Art. 41. *Pluses de jornada de trabajo en turno partido y rotatorio*:

Jornada partida.—Se considera jornada partida aquella en que existe un descanso ininterrumpido de dos horas de duración como mínimo y de cuatro horas de duración como máximo, realizada por trabajadores en régimen de plena dedicación y libre disposición.

Turno rotatorio.—Se considera turno rotatorio el desempeño de la jornada laboral por trabajadores en régimen de plena dedicación y libre disposición, de forma continuada pero susceptible de cambios de horario por necesidades organizativas o productivas de la Empresa.

Los trabajadores accederán al turno rotatorio previo pacto con la Dirección de la Empresa.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 38 se establece un plus de jornada partida cuya cuantía asciende a 16.800 pesetas brutas, y un plus de turno rotatorio, cuya cuantía asciende a 14.000 pesetas brutas, que percibirán mensualmente todos los trabajadores que, teniendo régimen de plena dedicación y libre disposición, efectúan habitualmente su jornada de trabajo en cualquiera de estas modalidades, respectivamente.

Estos pluses incompatibles entre sí dejarán de percibirse cuando no se realicen tales jornadas y horarios de trabajo.

El trabajador que hasta el 31 de diciembre de 1987 viene realizando su labor con jornada partida y turno rotatorio indistintamente mantendrá la percepción del plus de jornada partida, incluso cuando la Dirección por necesidades del servicio le requiera para desempeñar, eventualmente, turno rotatorio.

Art. 42. *Plus de trabajo dominical*.—La jornada laboral completa trabajada en domingos por el personal en los servicios de la Agencia serán retribuidos de acuerdo con la siguiente escala:

	6,36 horas	8 horas
Subdirectores y Redactores Jefes	6.136	7.438
Jefes de Sección	5.625	7.036
Redactores	5.338	6.654
Ayudantes, Administrativos, Oficiales Mecánicos, Operadores, Conductores, Electricistas y Telefonistas	5.048	6.265
Limpiadoras, tres horas		2.380
Limpiadoras	4.094	5.264
Subalternos	4.757	5.879
Colaboradores	3.798	4.885

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 veinticuatro horas del domingo.

Art. 43. *Diets*.—Se establecen dos tablas de diets, 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:

De 4.500 pesetas, incluido desayuno, para todo el personal de la Empresa.

Cuando se trate de diets en el extranjero, la tabla para España será incrementada en un 25 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 —tomado 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 publica dicho Organismo internacional.

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

De 5.625 pesetas, sin incluir desayuno, para todo el personal de la Empresa.

Estas diets tendrán vigencia desde el 1 de abril del presente ejercicio.

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 julio, 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 del salario ordinario.

Ambas pagas estarán siempre referidas al semestre anterior a su devengo y por el tiempo trabajado en dicho período, que será el que califique su totalidad.

En el caso de que el trabajador haya prestado sus servicios a la Empresa durante un período inferior, la retribución será proporcional al tiempo trabajado.

Art. 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 período 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 y servicio militar

Art. 48. *Vacaciones.*—Todo el personal de la Agencia tendrá derecho a disfrutar de 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 períodos de vacaciones escolares, y siempre que este derecho quede a salvo se respetará la preferencia del más antiguo en la Empresa. El establecimiento de turnos convenido se publicará en cada Departamento con dos meses de antelación al comienzo del primer turno. Para ello, cada responsable de área delimitará las posibles necesidades de personal, trasladando a la 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 incapacidad laboral transitoria 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 incapacidad laboral transitoria 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 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 a un año, a cuyo término se reincorporará a la Empresa, comunicándolo con una antelación de, al menos, un mes. En caso de no reincorporarse, pasará a la situación de excedencia prevista en el Estatuto de los Trabajadores, artículos 46 y 48, informando en el mismo plazo a la Empresa del período de prolongación de su excedencia, que no podrá ser inferior a un año y superior a cuatro. El personal que durante dicho período de reingreso automático preste servicio en Agencias de Prensa, Agencias de Reportajes y Agencias Gráficas no podrá hacer uso de este derecho.

Tampoco podrán hacer uso de este derecho cuando se trate de otros medios de distribución de información que la Comisión Paritaria del Convenio califique como de directa competencia a «Agencia EFE, Sociedad Anónima».

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

- a) Por contraer matrimonio se gozará de quince días naturales.
- b) Por alumbramiento de la esposa se concederán cinco días naturales. En 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 período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- h) Por alumbramiento, la trabajadora tendrá derecho a un período de descanso laboral de 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 período y dos meses más, computándoseles el tiempo a efectos de antigüedad.

Aquellos trabajadores fijos que tengan una antigüedad mínima de dos años en la Empresa percibirán una gratificación mensual fijada en el 50 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 Áreas, 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 período 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 podría 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 considerarán como tales:

- a) Más de siete faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 14 del presente Convenio.
- b) No asistir de dos a cuatro días al trabajo durante el período de un mes sin causa que lo justifique.
- c) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella 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, del material de la Empresa.
- e) Grave desconsideración para los superiores, las autoridades o el público en sus relaciones con el servicio.
- f) Solicitar permiso alegando causas falsas.
- g) Ocasionar maliciosamente desperfectos en el material de la Empresa.
- h) El abuso de autoridad en el trato con los subordinados, salvo que constituya falta muy grave.
- i) La comisión de tres faltas leves en el período de un mes.
- j) La simulación de enfermedad o accidente, así como toda manipulación hecha para prolongar la baja por dichas causas.
- k) La realización de trabajos expresamente declarados incompatibles en el presente Convenio, salvo que se realicen con carácter de habitualidad o impliquen competencia desleal, en cuyo caso podrá ser calificado como muy grave.
- l) Simular presencia de otro en el trabajo firmando o fichando por él.
- 11) 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 las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa.
- c) Cuando un trabajador en situación de baja por enfermedad o accidente realice trabajos por cuenta propia o ajena incompatibles con su estado.
- d) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- e) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, así como divulgar datos y documentos de reserva obligada a elementos extraños a la Empresa.
- f) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la Empresa o a los familiares que conviven 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 68, 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.*—La capacidad para trabajar, así como la extinción de los contratos de trabajo para los empleados de la Agencia «EFE», se establecen en los sesenta y cinco años, salvo que la Empresa solicite por escrito del empleado a jubilar y éste acepte, también por escrito, la prórroga de su vida laboral en la Empresa. En los casos en que el trabajador no tenga cubierto el período de carencia necesario para percibir las prestaciones de jubilación de la Seguridad Social, la jubilación forzosa no se producirá hasta la cobertura de dicho período de carencia.

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 2,2 anualidades brutas de coste empresarial (salario más cotizaciones de la Seguridad Social a cargo de la Empresa), hasta un tope de 10.000.000 de pesetas.

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	2,2
Sesenta y un años	75	2,2
Sesenta y dos años	50	2,2
Sesenta y tres años	25	2,2
Sesenta y cuatro años	-	2,2

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: 2,2 anualidades.
 Diecinueve años: 2,09 anualidades.
 Dieciocho años: 1,98 anualidades.
 Diecisiete años: 1,87 anualidades.
 Dieciséis años: 1,76 anualidades.
 Quince años: 1,65 anualidades.
 Catorce años: 1,54 anualidades.
 Trece años: 1,43 anualidades.
 Doce años: 1,32 anualidades.
 Once años: 1,21 anualidades.
 Diez años: 1,1 anualidades.
 Nueve años: 0,99 anualidades.
 Ocho años: 0,88 anualidades.
 Siete años: 0,77 anualidades.
 Seis años: 0,66 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 Médico 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 asignadas, como funciones básicas, la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como estudiar y proponer las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras le 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 cuatrillos 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 1778101338860, de fecha 1 de octubre de 1981, y 0578402881145, de fecha 1 de octubre de 1984, suscritas con las Compañías «Mapfre Vida, Sociedad Anónima» y «Mapfre Industrial, Sociedad Anónima», respectivamente.

Los capitales asegurados ascienden, a partir del día siguiente de la firma del presente Convenio a 5.000.000 de pesetas el seguro de vida y 3.333.000 pesetas el seguro de accidentes, cuyas pólizas correspondientes se entregarán a los trabajadores.

Art. 63. *Actividades sociales.*—La Empresa, durante el período de vigencia del presente Convenio, concederá un fondo de 220.500 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 21.760 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 «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 períodos trimestrales de la marcha económica de la misma, así como de la situación de la producción, de la evolución de los ingresos y programas de inversiones y realizaciones. Esta información tendrá carácter confidencial, en los casos en que la Empresa lo indique expresamente.

Asimismo, será informado de todo el presupuesto y oído preceptivamente para la elaboración del mismo en 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, cambios de puesto de trabajo, 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 el 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 correspondan 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 330.750 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 500 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

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 diez Vocales, cinco designados por los representantes del personal y otros cinco por la Empresa. Son funciones específicas de la Comisión Paritaria del Convenio las siguientes:

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

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—La Dirección de la Empresa se compromete a gestionar con Entidades de crédito, en las mejores condiciones posibles de mercado, especiales facilidades financieras para el conjunto de los trabajadores de la «Agencia EFE».

Segunda.—La percepción extraordinaria del artículo 34, párrafo 2.º del Convenio anterior quedará incorporada al plus de anteriores convenios de cada trabajador.

TABLA SALARIAL

Año 1988

Categoría	Salario base	Artículo 48	Complemento	Anteriores Convenios	Total
Subdirector	106.788	16.683	73.430	69.861	266.762
Redactor Jefe	93.715	16.683	28.865	58.483	197.746
Jefe de Sección de Redacción	83.180	16.683	5.233	63.389	168.485
Redactor	69.573	16.683	-	58.849	145.105
Ayudante de primera	61.484	-	-	61.735	123.219
Ayudante preferente	58.253	-	-	59.040	117.293
Ayudante de Redacción	58.253	-	-	53.607	111.860
Titulado Superior	106.788	-	8.054	69.861	184.703
Jefe de Servicio	93.715	-	28.865	58.483	181.063
Jefe de Sección de Administración	69.573	-	5.233	79.121	153.927
Jefe de Negociado	61.484	-	4.632	78.867	144.983
Oficial 1.ª de Administración	58.253	-	-	68.604	126.857
Oficial 2.ª de Administración	58.253	-	-	62.229	120.482
Auxiliar de Administración	58.253	-	-	45.136	103.389
Titulado grado medio	66.616	-	-	77.982	140.598
Técnico no titulado	58.253	-	-	68.812	127.065
Oficial 1.ª rep. y of. aux.	58.253	-	-	56.219	114.472
Oficial 2.ª rep. y of. aux.	58.253	-	-	54.463	112.716
Oficial 3.ª rep. y of. aux.	58.253	-	-	49.867	108.120
Encargado de Almacén	58.253	-	-	59.040	117.293
Conductor	58.253	-	-	62.981	121.234
Agente de Ventas	58.253	-	-	53.607	111.860
Telefonista de 1.ª	58.253	-	-	62.241	120.494
Telefonista de 2.ª	58.253	-	-	45.136	103.389
Jefe de Subalternos	58.253	-	5.233	68.604	132.090
Jefe de Limpiadoras	58.253	-	2.180	44.256	104.689
Conserje	58.253	-	4.479	56.082	118.814
Ordenanza	58.253	-	-	52.873	111.126
Cuartillero	58.253	-	-	52.873	111.126
Limpiadora de tres horas	29.127	-	-	28.429	57.556
Limpiadora	58.253	-	-	42.785	101.038
Guardia Jurado	58.253	-	-	52.873	111.126

15131 RESOLUCION de 23 de mayo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Seguros Génesis, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Seguros Génesis, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 6 de mayo de 1988, de una parte, por el Delegado de Personal de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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, 23 de mayo de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE «SEGUROS GENESIS, SOCIEDAD ANONIMA»

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación personal, funcional y territorial.*-El presente Convenio Colectivo, de carácter estatutario, regula las condiciones económicas, de trabajo y productividad entre la Empresa aseguradora «Génesis, Sociedad Anónima» y todos sus empleados con relación laboral, que presten o presten sus servicios para la Empresa en todo el territorio español.

Se excluye expresamente de su ámbito de aplicación al personal con relación laboral especial de alta dirección.

Delegar en el Director de la Empresa, don Juan Mayo, la notificación de esta modificación a la autoridad laboral para que sea tenida en cuenta en el registro y publicación del Convenio.

Art. 2.º *Ámbito temporal y denuncia.*-El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de dos años y entrará en vigor el día de su firma.

De no mediar denuncia expresa de cualquiera de las partes, con un mes de antelación a su expiración, se entenderá prorrogado por dos años. Denunciado el Convenio y hasta tanto no se suscriba otro se estará a lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º *Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.*-La Comisión Paritaria y de Interpretación y Vigilancia será el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Sus funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del Convenio.
2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidas por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.
3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a los órganos competentes.
4. Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes.
5. Entender de cuantas cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio.

Los escritos o comunicaciones relativas a las competencias anteriores, que sean dirigidas a la Comisión Paritaria, podrán ser remitidas a través de la Dirección de la Empresa, representantes de los trabajadores o Delegados sindicales.

Composición: La Comisión se compondrá de dos miembros por cada una de las partes.

Convocatoria: La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo éstas sobre el día y la hora en que deben celebrar la reunión.

La Comisión en primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los miembros previamente convocados, y en segunda convocatoria, actuará con los que asistan, teniendo un voto cada una de las partes.

Acuerdos: Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por unanimidad.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por unanimidad por la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia tendrán carácter vinculante, siempre y cuando se refieran a asuntos de su competencia.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad.*-Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Art. 5.º *Sustitución de la Ordenanza de Seguros.*-Las partes firmantes del presente Convenio, al amparo de lo dispuesto en la disposición transitoria tercera del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan sustituir en su totalidad y absorber mediante el mismo el contenido íntegro de la Ordenanza de Trabajo de Seguros, aprobada por Orden de 14 de marzo de 1970.

Por ello, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio lo establecido en la Ordenanza citada no tendrá aplicación ni carácter de derecho dispositivo para las partes afectadas por este Convenio de Empresa.

Art. 6.º *Absorción y compensación.*-Las condiciones económicas y de trabajo acordadas mediante el presente Convenio se reconocen por las partes como más beneficiosas en su conjunto y aisladamente consideradas, respecto a las normas convencionales, reglamentarias y contractuales anteriormente vigentes.

Por tanto, las condiciones económicas y demás derechos y obligaciones anteriormente vigentes y/o aplicables a las relaciones colectivas o individuales entre «Génesis» y sus empleados, sea por imperativo convencional, reglamentario, contractual o consuetudinario, quedan absorbidas, compensadas y neutralizadas en su totalidad por las nuevas condiciones pactadas que se reconocen más beneficiosas, en su conjunto y homogéneamente consideradas, y sólo en este entendimiento las partes prestan su consentimiento.

Art. 7.º *Organización del trabajo.*-La organización del trabajo, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente, es facultad y responsabilidad exclusiva de la Empresa.

El ejercicio de dicha facultad no tendrá más limitaciones que las derivadas del respeto a las Leyes imperativas y a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

La facultad de dirección, organización y control del trabajo va dirigida fundamentalmente al aumento de la productividad, utilizando para ello las técnicas, controles y sistemas de trabajo que se estimen más convenientes para la mejor y mayor eficiencia en la prestación de los servicios.

La Empresa informará a los Delegados de personal o Comité de Empresa, en su caso, de los métodos de organización del trabajo que supongan innovación sobre los existentes. Asimismo garantizará la formación profesional necesaria para la implantación de nuevos sistemas de trabajo.

Art. 8.º *Clasificación profesional.*-Los empleados afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones para las que sean