

ción de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 29 de febrero de 1988, sobre adjudicación de puestos de trabajo de la Administración de la Seguridad Social, por el procedimiento de acoplamiento baremado, complementada por la de 20 de mayo de 1988.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que ostenten derechos derivados de la misma, para que comparezcan, si es de su interés, ante la referida Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 21 de julio de 1989.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

22897 RESOLUCION de 21 de junio de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 95/1989, interpuesto ante la Sala Segunda de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Ante la Sala Segunda de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid se ha interpuesto por doña María del Carmen Salgado Pinillos, funcionaria de la Seguridad Social destinada en los Servicios Centrales del Instituto Nacional de los Servicios Sociales, el recurso contencioso-administrativo número 95/1989 contra la Resolución de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 29 de febrero de 1988, sobre adjudicación de puestos de trabajo de la Administración de la Seguridad Social por el procedimiento de acoplamiento baremado.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada que ostenten derechos derivados de la misma, para que comparezcan, si es de su interés, ante la referida Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 21 de junio de 1989.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

22898 RESOLUCION de 22 de junio de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 319/1989, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Ante la Sala Segunda de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid se ha interpuesto por doña María Ascensión López Abad, funcionaria de la Seguridad Social, destinada en la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Salud de Madrid, el recurso contencioso-administrativo número 319/1989, contra la Resolución de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 29 de febrero de 1988, sobre adjudicación de puestos de trabajo de la Administración de la Seguridad Social por el procedimiento de acoplamiento baremado, complementada por la de 20 de mayo de 1988.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada que ostenten derechos derivados de la misma para que comparezcan, si es de su interés, ante la referida Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 22 de junio de 1989.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

22899 RESOLUCION de 22 de junio de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 287/1989, interpuesto ante la Sala Segunda de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Ante la Sala Segunda de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid se ha interpuesto por don Víctor Javier García Fernández, funcionario de la Seguridad Social, destinado en los Servicios Centrales del Instituto Nacional de la Salud de Madrid, el recurso contencioso-administrativo número 287/1989, contra la Resolución de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 29 de febrero de 1988, sobre adjudicación de puestos de trabajo de la Administración de la Seguridad Social por el procedimiento de acoplamiento baremado, complementada por la de 20 de mayo de 1988.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada que

ostenten derechos derivados de la misma para que comparezcan, si es de su interés, ante la referida Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 22 de junio de 1989.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

22900 RESOLUCION de 13 de septiembre de 1989, 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 la «Agencia Efe, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 5 de julio de 1989, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la Empresa, 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, 13 de septiembre de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA «AGENCIA EFE, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

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

Artículo 2.- 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.

Artículo 3.- 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.

Artículo 4.- 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.

Artículo 5.- Ambito temporal.- El presente Convenio entrará en vigor a partir de su firma, salvo los aspectos retributivos y la indemnización por jubilación e invalidez, que tendrán efecto desde el 12 de enero de 1989.

Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1990.

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

Artículo 7.- Efectos de la denuncia.- 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.

Artículo 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.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

SECCIÓN I.- CONDICIONES GENERALES

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

Artículo 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.

Artículo 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 aquel que la ordene.

SECCIÓN II.- JORNADA Y HORARIO

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 del departamento 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.

d) Cada domingo, un Subdirector o un Redactor-Jefe viene obligado a trabajar específicamente como responsable de la labor realizada 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.

Artículo 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.

A fin de que en todo momento la Agencia pueda disponer del personal necesario para su organización funcional, los quince días fijados se disfrutarán: Al menos ocho en el primer semestre del año, salvo necesidades del servicio.

La Dirección dará su conformidad a la propuesta del trabajador, salvo que exista causa organizativa que aconsejara su denegación.

CAPÍTULO III

Régimen de Personal

Artículo 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, y en todo caso por el más capaz y acreditado para ello.

Artículo 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 con 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.

Artículo 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 otro como Vocal, y un tercer Vocal designado por el Comité de Empresa, de igual o superior categoría del puesto 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 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.

Artículo 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 de 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.

Artículo 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.

Artículo 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 (Títulados 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 concordantes 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.

Artículo 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 asimilados 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.

Artículo 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.

Artículo 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 100.000.- 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.

Artículo 29.- Incompatibilidades.- 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 el 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.

Artículo 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 cual de estas modalidades deberá cumplir el trabajador, previo informe preceptivo pero no vinculante del Comité, cuando cualquier cambio pueda afectar al trabajador con carácter permanente.

El personal que voluntariamente 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 de 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.

Artículo 31.- Estatuto del personal en el Exterior.- El personal que preste sus servicios en el extranjero se rige por el Estatuto del Personal en el Exterior, sin perjuicio de lo estipulado en el presente Convenio.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 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 períodos de descanso computables como de trabajo.

Artículo 32.- Salario hora profesional.- El salario hora profesional se obtendrá mediante la siguiente fórmula:

$$SH = \frac{TD + J + N + B}{(365 - 0 - S - V - A - 5) \times 6,6}$$

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 y ayuda a subnormales).
 J = Paga extraordinaria de vacaciones.
 N = Paga extraordinaria de diciembre.
 B = Paga de beneficios.
 0 = Número de domingos al año.
 S = Número de sábados.
 V = Vacaciones reglamentarias.
 A = Fiestas abonables del año.
 5 = Cinco días Convenio.

En el caso de que la jornada de trabajo sea diferente de la normal de 6 horas 38 minutos - plena dedicación o media jornada, el factor 6,6 será sustituido por 8 o por 3,3

Artículo 34.- Aumentos salariales en el presente Convenio.- Se acuerda un incremento del 5,5% sobre todos los conceptos retributivos que figuran en Convenio, salvo los expresamente modificados en éste, con efecto retroactivo al uno de enero de 1989, y cláusula de revisión anual, de acuerdo con la evolución real del I.P.C. durante 1989.

En el supuesto de que el IPC a 31 de diciembre de 1989 registre un incremento superior al porcentaje de aumento salarial pactado en este Convenio, se efectuará una revisión salarial que recogerá la diferencia.

La revisión se llevará a cabo una vez que se constate oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística el IPC real de 1989. El incremento se abonará con efectos 1 de enero de 1989 y servirá de base de cálculo para la revisión salarial de 1990.

El importe de la revisión salarial se abonará en su caso, en una sola paga, que se hará efectiva durante el primer trimestre de 1990.

El uno de enero de 1990 se revisarán los conceptos retributivos que figuran en Convenio con un incremento del IPC real previsto para 1990 más un punto.

En el supuesto de que el IPC a 31 de diciembre de 1990 registre un incremento superior al porcentaje de aumento salarial pactado en este convenio, se efectuará una revisión salarial que recogerá la diferencia.

La revisión se llevará a cabo una vez que se constate oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística el IPC real de 1990. El incremento se abonará con efecto 1 de enero de 1990 y servirá también de base de cálculo para la revisión salarial de 1991.

El importe de la revisión salarial se abonará en su caso, en una sola paga, que se hará efectiva durante el primer trimestre de 1990.

Artículo 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.

Artículo 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% del salario base cada tres años.

Quiénes 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 comienzan los períodos de prueba en cualquiera de sus categorías.

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

Artículo 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 desvalores 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.

Artículo 38.- Retribución "Libre disposición y plena dedicación".-

El personal acogido al régimen de "Libre disposición y plena dedicación" percibirá un plus del 89 por ciento 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	21.523.-
REDACTOR JEFE	15.835.-
JEFE SEC. REDACC.	2.337.-
REDACTOR	2.642.-
AYUDANTE PRIMERA	1.642.-
AYUDANTE PREFERENTE	1.514.-
AYUDANTE DE REDACCION	850.-
TITULADO SUPERIOR	21.523.-
JEFE DE SERVICIO	15.835.-
JEFE SEC. ADMON.	2.643.-
JEFE DE NEGOCIADO	475.-
OFICIAL PRIMERA ADMON.	1.189.-
OFICIAL SEGUNDA ADMON.	1.706.-
AUXILIAR ADMON.	3.384.-
TITULADO GRADO MEDIO	533.-
TECNICO NO TITULADO	1.696.-
OFICIAL 1 REP. Y OF.AUX.	1.288.-
2	-2.924.-
3	-4.531.-
ENCARGADO DE ALMACEN	1.514.-
CONDUCTOR	-2.958.-
AGENTE DE VENTAS	850.-
TELEFONISTA DE PRIMERA	1.892.-
TELEFONISTA DE SEGUNDA	3.383.-
JEFE DE SUBALTERNOS	1.189.-
JEFE DE LIMPIADORAS	-4.082.-
CONSERJE	-4.233.-
ORDENANZA	-3.651.-
CUARTILLERO	-6.301.-
LIMPIADORA	-3.388.-
GUARDIA JURADO	-3.891.-
AUXILIAR TECNICO	850.-

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.

Artículo 39.- Plus de nocturnidad.- El plus de nocturnidad corresponde a los trabajadores que, de modo continuo o periódico tengan que realizar su jornada laboral en el período comprendido entre las 22 y las 6 horas.

Las horas comprendidas entre las 01.00 y las 06.00 h. de la mañana se retribuirán al 45 por ciento sobre el salario base; todas las demás horas se retribuirán al 32 por ciento 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.

Artículo 40.- Plus de titulación y equiparación periodística.- El plus de titulación en la cuantía actual de 18.093,- pesetas al mes, comprende el denominado "plus del artículo 48" del Estatuto de la Profesión Periodística.

Desde el uno 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.

Artículo 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 trabajadoras en régimen de plena dedicación y libre disposición.

Turno rotatorio.- Se considera turno rotatorio el desempeño de la jornada laboral por trabajadoras 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.

Las trabajadoras accederán al turno rotatorio previo pacto con la Dirección de la Empresa.

Características de estos pluses:

Sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 36, se establece un plus de jornada partida cuya cuantía ascienda a 20.000,- pesetas brutas, y un plus de turno rotatorio, cuya cuantía ascienda a 14.770,- pesetas brutas, que percibirán mensualmente todas las trabajadoras 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.

Artículo 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:

	5.36 h.	8 h.
Subdirectores y Redactores Jefes	6.473	7.847
Jefes de Sección	5.934	7.423
Redactores	5.832	7.020
Ayudantes, Administrativos, Of. mecánicos, Operadores, Conductores, Electricistas y Telefonistas	5.326	6.610
Limpiadoras 3 horas	2.511	
Limpiadoras	4.319	5.554
Subalternos	5.019	5.202
Colaboradores	4.007	5.154

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.

Artículo 43.- Dietas.- Se establecen dos tablas de dietas, según que los desplazamientos se realicen dentro de España o en el extranjero. Para los viajes dentro de España, queda establecida en el importe siguiente:

4.750.- pesetas, sin incluir desayuno, para todo el personal de la Empresa.

Cuando se trate de dietas en el extranjero, la tabla para España será incrementada en un 25%. Cuando al 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 publique dicho organismo internacional.

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

5.950.- pesetas, sin incluir desayuno, para todo el personal de la Empresa.

Las nuevas cuantías de las dietas entrarán en vigor a partir de la firma de este Convenio.

Artículo 44.- Horas Extraordinarias.- Son horas extraordinarias todas aquellas que excedan de la jornada laboral pactada en el Convenio. Estas horas se abonarán con el incremento del 75 por 100 sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.

Habrá 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.

Artículo 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 del salario ordinario.

Ambas pagas estarán siempre referidas al semestre anterior a su devengo y por el tiempo trabajado de 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.

Artículo 46.- Paga de Beneficios.- El personal en plantilla percibirá una paga de beneficios, que será 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 venta.

Artículo 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

Artículo 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:

12.- Necesidades del servicio.

20.- 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 Recursos Humanos 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, ésta 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 Recursos Humanos.

Artículo 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 hubiera dejado de disfrutar.

Artículo 50.- Excedencia.-

1.- MODALIDADES DE EXCEDENCIA: Complementariamente a lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores (arts. 46 a 48), se establecen las siguientes modalidades de excedencia laboral:

1.1.- Excedencia por motivos de interés personal o de perfeccionamiento profesional:

El empleado con una antigüedad como fijo de plantilla de, al menos, cuatro años podrá pasar a la situación de excedencia por un plazo no inferior a seis meses y no superior a doce meses, por motivos de interés personal o de perfeccionamiento profesional. Su concesión será incompatible con el desempeño de manera habitual de sus servicios profesionales por cuenta propia o ajena.

En los supuestos que la excedencia venga motivada por razones de actualización y/o perfeccionamiento profesional la Dirección de la Empresa podrá conceder al trabajador una ayuda económica, cuya cuantía se fijará en función del programa de formación que pretenda realizar, con el límite máximo de una cantidad equivalente a 2 mensualidades por cada seis meses de suspensión del contrato, en cuyo caso el empleado asume el compromiso de continuar prestando sus servicios para la Agencia EFE durante los dos años siguientes a su reincorporación al trabajo una vez finalizado el periodo de excedencia. El incumplimiento de este pacto de permanencia llevará aparejada la obligación del trabajador de compensar a la Empresa con una cantidad igual a la recibida en concepto de ayuda económica.

Durante la situación de excedencia regulada en este precepto la relación laboral quedará suspendida, y el trabajador causará baja en la Seguridad Social, si bien se le reconoce el derecho a la reserva del puesto de trabajo y que este período sea computado a efectos de antigüedad. La reincorporación del trabajador estará condicionada, únicamente, a que éste lo solicite con una antelación de, al menos, un mes a la conclusión del plazo de desvinculación acordado.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido, al menos, cuatro años de actividad en la Empresa desde el final del anterior periodo de excedencia.

1.2.- Excedencia Especial:

El trabajador fijo con una antigüedad de, al menos, 3 años en plantilla podrá pasar a la situación de excedencia especial, por

un plazo único de tres años. Durante dicho período el trabajador no podrá prestar sus servicios profesionales para Agencias de Prensa, Agencias de Reportajes, Agencias Gráficas y en aquellos medios de distribución de información que la Comisión Paritaria del Convenio califique como de directa competencia con Agencia EFE, S.A.

Durante la situación de excedencia especial regulada en este precepto la relación laboral quedará suspendida, y el trabajador causará baja en la Seguridad Social, si bien se le reconoce el derecho a la reserva del puesto de trabajo y este período no se computará a efectos de antigüedad en la Empresa. La reincorporación automática del trabajador estará condicionada, únicamente, a que éste lo solicite con una antelación de, al menos, un mes a la conclusión del plazo de desvinculación acordado. En caso de que el trabajador no ejercita su derecho de reincorporación automática podrá pasar a la situación de excedencia prevista en el Estatuto de los Trabajadores (art. 46-2) informando en el mismo plazo a la Empresa del período de prolongación de su excedencia, que no podrá ser superior a dos años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido, al menos, seis años de actividad en la Empresa desde el final del anterior período de excedencia.

2.- Excedencia por incompatibilidades:

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, S.A., quedará en esta empresa en situación de excedencia voluntaria por tiempo indefinido.

Artículo 41.- 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:

- Por contraer matrimonio, se gozará de quince días naturales.
- 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, éste plazo será ampliado a ocho días.
- Por matrimonio de hijos o hermanas, se concederá un día natural, que habrá de coincidir con la fecha de celebración de aquel.
- Por enfermedad grave de familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales.
- 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, éste plazo será ampliado a ocho días.
- Por traslado de domicilio habitual, se concederán dos días naturales.
- Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público, y 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.
- Por alumbramiento, la trabajadora tendrá derecho a un período de descanso laboral de dieciséis semanas, distribuidas a opción de la interesada.

Artículo 42.- 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 hijos 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.

CAPÍTULO VI

Premios, Faltas y Sanciones

Artículo 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.

Artículo 54.- Faltas.- Las faltas laborales, susceptibles de sanción, se clasifican atendiendo a su importancia, trascendencia o materia, en leves, graves y muy graves.

- 12.- Faltas leves.- Se consideran como tales:
- 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.
 - No asistir al trabajo un día sin causa justificada.
 - 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.
 - 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.
 - El descuido habitual en el aseo o limpieza personal.
 - El descuido o desidia en la conservación del material o ropas de trabajo.
 - No atender al público con la corrección o diligencia debidas.
 - No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

- 20.- Faltas graves.- Se consideran como tales:
- 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.
 - No asistir de dos a cuatro días al trabajo durante el período de un mes, sin causa que lo justifique.
 - 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.
 - Realizar trabajos particulares durante la jornada, a sí como el empleo, para usos propios, del material de la Empresa.
 - Grave desconsideración para los superiores, las autoridades o el público en sus relaciones con el servicio.
 - Solicitar permiso alegando causas falsas.
 - Ocasionar maliciosamente desperfectos en el material de la Empresa.
 - El abuso de autoridad en el trato con los subordinados, salvo que constituya falta muy grave.
 - La comisión de tres faltas leves en el período de un mes.
 - La simulación de enfermedad o accidente, así como toda manipulación hecha para prolongar la baja por dichas causas.
 - 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.
 - Simular presencia de otro en el trabajo firmando o fichando por él.
 - La inobservancia negligente, con riesgo de consecuencias graves, de las normas de seguridad e higiene.

- 30.- Faltas muy graves.- Se consideran como tales:
- No asistir al trabajo durante cinco días o más continuados, sin causa que lo justifique.
 - 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.
 - Cuando un trabajador en situación de baja por enfermedad o accidente realice trabajos por cuenta propia o ajena.
 - La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
 - 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.
 - Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la Empresa o a los familiares que conviven con ellos.
 - Causar accidentes graves en personas o cosas por negligencia o imprudencia inexcusables en el centro de trabajo.
 - La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
 - Originar frecuentes riñas o pendencias con sus compañeros de trabajo en actos de servicio.
 - 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.

Artículo 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.

Artículo 56.- Sanciones.- Las sanciones que puedan imponerse por las faltas prevenidas en los artículos anteriores serán las siguientes:

- 12.- Por faltas leves.-
- Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
- 20.- Por faltas graves.-
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- 30.- Por faltas muy graves.-
- Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.
 - Despido.

Artículo 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 notificación 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 dirigido al presunto infractor, que podrá contestarlo en el plazo de tres días hábiles desde su notificación; pasado este plazo, durante el que está en suspenso la prescripción de la falta, y a la vista del descargo, en su caso, la Dirección de la Empresa resolverá al respecto.

CAPÍTULO VII

MEJORAS SOCIALES

Artículo 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 65 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 tiempo 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 60 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 diez millones de pesetas. Cuando tenga 25 o más años de antigüedad en la empresa percibirá en 1989 hasta un tope de 11.000.000 de pesetas. En 1990 hasta un tope de 12.000.000 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:

Porcentajes	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

Quando 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 desarrollan 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.

Artículo 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 se procurará facilitar la recuperación médica de aquellos trabajadores afectados por procesos de alcoholismo o toxicomanías habituales, sin que ello implique compromiso por parte de la Empresa de costearles dichos tratamientos.

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.

Artículo 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 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.

Artículo 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 cuatilleros se delimitarán sus desplazamientos a una distancia máxima de 15 kilómetros y no tendrán la obligación de transochar sumas en metálico durante su servicio.

Artículo 62.- Seguros de Vida y Accidentes.- Todos los trabajadores en plantilla de la Agencia Efe, S.A., tienen derecho a los seguros de vida y accidentes por cuenta de la Empresa, según las pólizas número 1778101338860 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.

Los capitales asegurados ascenden, a partir del día siguiente de la firma del presente Convenio a cinco millones el seguro de vida y tres millones trescientos treinta y tres mil el seguro de accidente, cuyas pólizas correspondientes se entregarán a los trabajadores.

Artículo 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.

Artículo 64.- Premio de Natalidad.- Se establece un premio de natalidad de 23.660.- pesetas por nacimiento de cada hijo de los trabajadores que estén en activo.

CAPÍTULO VIII

Régimen Sindical

Artículo 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 tabión 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 69.- Garantías para el Ejercicio de la Representación.-

Los representantes de los trabajadores disfrutará 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.

Artículo 70.- Derecho de Reunión en Asamblea.-

Los trabajadores de "Agencia Efe, Sociedad Anónima" harán uso del derecho a reunirse en asambleas, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 71.- Secciones Sindicales.-

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que tengan la consideración legal de mas representativas 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.

Al objeto de que las mismas puedan atender a los gastos derivados de su actividad de representación en la Empresa recibirán cada una de ellas con cargo a la Compañía una subvención de 250.000,- Ptas. anuales. Los gastos que se efectúen serán justificados anualmente ante la Dirección de la empresa, mediante comprobación de los mismos.

Artículo 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.

Artículo 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 500.000,- pesetas. Los gastos que se efectúen serán justificados trimestralmente ante la Dirección de la Empresa, con entrega de los comprobantes correspondientes.

Artículo 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, S.A. procederá a retener y entregará al Comité la cantidad total de 700,- 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 efectuarán retención por este concepto.

CAPITULO IX

COMISION PARITARIA

Artículo 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:

1º.- Interpretación del Convenio.

2º.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3º.- 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.

CATEGORIA	S.BASE	ART.48	COMPLTO	A.CONV.	TOTAL
SUBDIRECTOR	115.816	18.093	79.638	75.767	289.314
REDACTOR JEFE	101.638	18.093	31.305	63.428	214.464
JEFE SEC. RED.	90.212	18.093	5.676	68.748	182.729
REDACTOR	75.455	18.093		63.824	157.372
AYUDANTE DE PRIMERA	66.682			66.955	133.637
AYUDANTE PREFERENTE	63.178			64.031	127.209
AYUDANTE DE REDACCION	63.178			58.139	121.317
TITULADO SUPERIOR	115.816		8.735	75.767	200.318
JEFE DE SERVICIO	101.638		31.305	63.428	196.371
JEFE SEC. AD./TEC.	75.455		5.676	65.809	166.940
JEFE DE NEGOCIADO AD.	66.682		5.024	65.534	157.240
OFICIAL 1ª ADMON.	63.178			74.404	137.582
OFICIAL 2ª ADMON.	63.178			67.489	130.667
AUXILIAR ADMON.	63.178			48.952	112.130
TITULADO GRADO MEDIO	67.909			64.575	152.484
TECNICO NO TITULADO	63.178			74.630	137.808
OFICIAL 1ª REP. Y OF. AUX.	63.178			60.972	124.150
2ª	63.178			59.067	122.245
3ª	63.178			54.082	117.260
ENCARGADO DE ALMACEN	63.178			64.031	127.209
OF. 1ª CONDUCTOR	63.178			68.305	131.483
AGENTE DE VENTAS	63.178			58.139	121.317
TELEFONISTA DE PRIMERA	63.178			67.503	130.681
TELEFONISTA DE SEGUNDA	63.178			48.952	112.130
JEFE DE SUBALTERNOS	63.178		5.676	74.404	143.258
JEFE DE LIMPIADORAS	63.178		2.364	47.997	113.539
CONSERJE	63.178		4.657	60.823	128.658
ORDENANZA	63.178			57.342	120.520
CUARTILLERO	63.178			57.342	120.520
LIMPIADORA	63.178			46.402	109.580
GUARDA JURADO	63.178			57.342	120.520
AUXILIAR TECNICO	63.178			58.139	121.317

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA.- Al finalizar el ejercicio económico de 1989, si lo beneficios superan los veinticinco millones de pesetas se incrementarán los conceptos retributivos del Convenio en un 0,5% con efecto 1º de enero de 1990. El importe resultante se abonará dentro del primer trimestre de 1990.

Si los beneficios superan los once millones de pesetas y no alcanzan los veinticinco se abonará el importe en la proporción correspondiente.

Esta fórmula de revisión no será aplicable en 1990.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA.- La Dirección de la Empresa creará 20 puestos fijos de trabajo en 1.989, y otros 20 puestos fijos en 1990.

Asimismo se crearán 100 puestos temporales en 1989.

DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA.- Hasta que entre en vigor el nuevo Estatuto de Personal en el Exterior a partir de los proyectos presentados por la Empresa y por el Comité de Empresa, la Empresa seguirá cubriendo los gastos de viaje, 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.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

22901 RESOLUCION de 26 de junio de 1989, de la Dirección General de Industria, por la que se homologan aparatos de calefacción por convección forzada, marca «Radiconvec», modelo RC 20 y variantes, fabricados por «Radiadores Convectores», en Vitoria (Alava).

Recibida en la Dirección General de Industria la solicitud presentada por la Empresa «Radiconvec», con domicilio social en calle General Loma, 4, municipio de Vitoria, provincia de Alava, para la homologación de aparatos de calefacción por convección forzada, fabricados por «Radiadores Convectores», en su instalación industrial ubicada en Vitoria;