

## CONVENIO COLECTIVO 1995 DE LA «AGENCIA EFE, SOCIEDAD ANONIMA»

### CAPITULO I Disposiciones generales

#### Artículo 1. Partes contratantes.

El presente Convenio Colectivo se concierta entre «Agencia EFE, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, mediante sus respectivas representaciones.

#### Artículo 2. Ambito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio 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:

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

#### 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 1 de enero de 1995.

Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1995.

#### 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.

Para el caso concreto del presente Convenio, la denuncia señalada podrá plantearse hasta el 31 de enero de 1996.

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 de la Unión Europea, del Estado español o Comunidades Autónomas vigentes y normas reglamentarias de aplicación.

## CAPITULO II Organización del trabajo

### SECCIÓN 1.ª 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 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.

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, en el ámbito que se especifica en el artículo 4 y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 17.

Artículo 11. Cláusula de conciencia.

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

Cuando, por necesidades de urgencia, haya de 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 2.ª 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 sujeto a lo que establezcan 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:

- a) El personal del departamento que voluntariamente desee hacerlo.
- b) En caso de que con el personal voluntario no se pudiera atender a las

necesidades del servicio, la empresa podrá establecer turnos rotativos dentro del propio departamento que incluyan a todo el personal, a fin de cubrir los puestos necesarios.

c) En dichos turnos se respetarán la duración de la jornada habitual de los trabajadores y, siempre que sea posible, su horario, no pudiendo trabajarse una jornada superior a ocho horas.

d) Cada domingo, un Subdirector o un Redactor-jefe viene obligado a trabajar específicamente como responsable de la labor realizada 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 durante toda la jornada en Viernes Santo, Navidad o Año Nuevo y, hasta las veintiuna horas, los días 24 ó 31 de diciembre 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, al menos ocho de los quince días fijados se disfrutarán 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.

### CAPITULO III Régimen de personal

Artículo 17. Vacantes/movilidad funcional.

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 otros centros 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.

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

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.

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, oída preceptivamente la representación legal de los trabajadores.

Movilidad funcional:

La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las fijadas en este Convenio Colectivo y las exigidas por las titulaciones académicas o cualificaciones profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional, siempre que aquéllas coincidan con las requeridas para la categoría de cada trabajador.

La realización de funciones no correspondientes a la categoría profesional del trabajador sólo será posible si existiesen probadas razones técnicas u organizativas que la justificasen, reintegrándole a su anterior puesto de trabajo cuando cese la causa que motivó el cambio o hayan transcurrido los plazos que se establecen en este artículo.

En el caso de realizar funciones de inferior categoría, que deberán estar justificadas por probadas necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva, aquéllas no podrán superar el período de seis meses, respetándose siempre el principio de no discriminación y lo establecido en el «Estatuto del personal de la Agencia EFE en el servicio exterior».

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, y, en los casos de funciones de categoría inferior, se mantendrá la retribución de origen y no podrán volver a adjudicarse a un mismo trabajador antes de que transcurra un plazo de dos años.

En funciones de superior categoría, este cambio no será superior a tres meses ininterrumpidos, salvo en los casos de sustitución por servicio militar o prestación social sustitutoria, enfermedad, maternidad-paternidad, accidentes de trabajo o licencias.

Cuando el trabajador realizase funciones de categoría superior durante seis meses en un año u ocho meses en dos, sin concurrir los supuestos especiales a que se refiere el párrafo anterior, podrá reclamar el ascenso o la cobertura inmediata de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas establecidas en este Convenio Colectivo.

En lo referente a los dos párrafos anterior, el trabajador percibirá durante el tiempo que dure la suplencia la diferencia económica con la categoría superior.

En los supuestos aquí relacionados, la empresa deberá comunicar por escrito el cambio producido a la representación legal de los trabajadores.

En lo no previsto en este artículo sobre vacantes, se aplicará lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 18. Traslados.

Se entiende como traslado el cambio de centro de trabajo que implique una variación en la residencia del trabajador afectado.

1. Traslados individuales.-Los traslados individuales del centro de trabajo del personal de la Agencia EFE que supongan un cambio de residencia podrán realizarse:

- a) Por solicitud del interesado.
- b) Por acuerdo entre empresa y trabajador.
- c) Por permutas.
- d) Por necesidades de servicio debidamente justificadas (traslado forzoso).

Si el traslado se efectuase por solicitud del interesado o por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador se atenderá a las condiciones establecidas por escrito entre ambas partes, sin perjuicio de las reconocidas legalmente.

La empresa deberá informar a la representación legal de los trabajadores de las motivaciones que han ocasionado el traslado del trabajador.

En todo caso, la empresa deberá garantizar al trabajador todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualquier otro que en el futuro pudiera establecerse, a excepción de aquellos específicos inherentes a la función que desarrollaba y que no correspondan al nuevo puesto (nocturnidad, turno rotatorio, etc.).

En todo caso, ningún trabajador podrá ser obligado a trasladarse forzosamente a los centros de trabajo de la empresa radicados en el extranjero.

Los trabajadores con destino en localidades distintas y pertenecientes a la misma categoría y grupo profesional podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la empresa decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Todas las vacantes no amortizadas, solicitudes de permuta o puestos de trabajo de nueva creación que se produzcan en los centros de trabajo serán publicadas en la central y en todas las delegaciones -nacionales y del exterior- y adjudicadas en un plazo no superior a tres meses desde el momento en que se produzcan.

Si hubiese más de un candidato para cubrir una vacante, permuta o puesto de trabajo de nueva creación, se convocará un Tribunal calificador como el previsto para los ascensos.

En caso de no haber ningún candidato para cubrir las vacantes o puestos de trabajo de nueva creación, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y la empresa y el Comité Intercentros no lleguen a un acuerdo en el plazo de treinta días sobre la idoneidad de esas razones, se podrá aplicar lo dispuesto en la legislación vigente, considerándose, en este caso, como traslado forzoso.

En caso de traslado forzoso, la empresa estará obligada a informar con una antelación de noventa días a la fecha de su efectividad tanto al trabajador afectado como a sus representantes legales, que tendrán derecho a presentar un informe al respecto, sin perjuicio de la posibilidad de impugnación del trabajador ante la jurisdicción competente para que ésta determine si el traslado es justificado o injustificado y si procede la reincorporación al centro de trabajo de origen.

Notificada la decisión del traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, por el que percibirá una compensación que se detalla en el artículo 18.3 del presente Convenio o a la extinción de su contrato por la que percibirá una

indemnización de treinta días de salario por año de servicio, con un prorrateo por meses de los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

En caso de traslado forzoso la empresa deberá informar a la representación legal de los trabajadores de las causas que han ocasionado el traslado del trabajador.

2. Traslados colectivos.-Cuando por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción debidamente justificadas la Dirección pretenda el traslado de un grupo de trabajadores (según los baremos que establece el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores) o de la totalidad de la plantilla de cualquier centro de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cuanto a su tramitación y plazos, e irá precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

3. Condiciones comunes para los traslados colectivos e individuales.-En los supuestos de traslado por solicitud del interesado, acuerdo entre empresa y trabajador o permuta, y salvo pacto escrito en contrario entre trabajador y empresa, ésta correrá con los gastos de viaje, ida y vuelta, retorno o cambio de destino del trabajador y familiares que con él convivan y costeará la mudanza correspondiente, que no excederá de 25 metros cúbicos o, si lo desea, percibirá una cantidad de 75 pesetas/kilómetro, con un mínimo de 200.000 pesetas y una máximo de 400.000 pesetas.

La facultad para el traslado forzoso sólo podrá ser ejercida una vez con cada trabajador y, transcurridos dos años, tendrá prioridad para ocupar una vacante de su categoría que pueda producirse en cualquier centro de Agencia EFE ubicado en España.

En caso de traslado forzoso, los últimos en ser afectados serán los representantes legales de los trabajadores, los trabajadores con capacidad laboral disminuida, los que sean titulares de familia numerosa, las mujeres embarazadas o en período de lactancia, 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 Intercentros se deban seguir otros criterios distintos de los aquí plasmados.

En el caso de traslado forzoso de un trabajador cuyo cónyuge también trabaje en la Agencia EFE, éste tendrá prioridad, si hubiere puesto de trabajo vacante, al traslado a la misma localidad de destino.

En los supuestos de traslado forzoso o de regreso a otro puesto de trabajo tras un traslado forzoso el trabajador percibirá el importe de los siguientes gastos: Locomoción del interesado y familiares que con él convivan o de él dependan económicamente, y transporte del mobiliario, ropa y enseres hasta un máximo de 25 metros cúbicos o, si lo desea, percibirá una cantidad de 75 pesetas/kilómetro, con una mínimo de 200.000 pesetas y un máximo de 400.000 pesetas.

El trabajador con traslado forzoso percibirá, además, una indemnización en metálico equivalente a cuarenta días del salario que venga percibiendo en el momento del traslado y mantendrá íntegro su salario anterior al traslado, a excepción de aquellas cantidades específicas inherentes a la función que desarrollaba y que no correspondan al nuevo puesto (nocturnidad, turno rotatorio, etc.).

En el supuesto de que el trabajador tuviera hijos a su cargo en edad escolar y que

para evitar la interrupción del curso académico sea necesario incurrir en gastos, la empresa asumirá los mismos, previa justificación documentada.

La empresa pagará el alojamiento provisional del trabajador durante el tiempo necesario para su incorporación a su puesto de destino, con un máximo de once días, que serán de licencia retribuida.

La empresa abonará una ayuda de vivienda de 100.000 pesetas brutas/mes, con un máximo de dos años, salvo que el traslado forzoso tuviera una duración menor.

Además de las condiciones anteriormente señaladas, cuando la plaza a cubrir se encuentre en zonas no peninsulares del Estado español la empresa abonará el importe de los pasajes para efectuar un viaje al año a la península al trabajador trasladado y a los familiares directos.

El trabajador que regrese a su anterior puesto de trabajo o a otro tras un traslado forzoso tendrá derecho a disfrutar de una licencia retribuida de once días.

En lo no previsto en este artículo sobre traslados se aplicará lo dispuesto en la legislación vigente.

#### 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 y contratación.

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.

Son trabajadores eventuales aquellos contratados para realizar una actividad excepcional o esporádica por un plazo que no exceda de seis meses.

Quienes estuvieran en posesión de una titulación universitaria o de formación profesional, o equivalente, podrán concertar contrato de trabajo en prácticas a fin de perfeccionar sus conocimientos y adecuarlos al nivel de estudios cursados.

El contrato de trabajo en prácticas se formalizará siempre por escrito y expresará la titulación del trabajador, condiciones de trabajo, duración y objeto de las



prácticas.

La duración del contrato en prácticas no será superior a dos años ni inferior a uno. A la finalización del mismo la Empresa entregará un certificado en el que conste su duración, las características de las prácticas realizadas y el grado alcanzado.

La empresa aportará copia básica de cada contrato a la representación legal de los trabajadores.

La Dirección de la empresa informará en la Comisión paritaria de la evolución de las nuevas actividades de la Agencia y la adecuación entre éstas y las formas de contratación decididas, con especificación de la categoría profesional, duración del contrato y departamento o delegación de destino.

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. 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, 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 23. 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 24. Exclusiones.

De lo establecido en los artículos 19, 20 y 21 se exceptúan los puestos de trabajo correspondientes a las categorías de Subdirector y Redactor-jefe, así como las asimiladas en el ámbito administrativo (titulado superior y Jefe de Servicio) y quien desempeñe 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.

Artículo 25. Relación de puestos de trabajo.

En la primera quincena de febrero de cada año la Dirección de la empresa publicará el escalafón clasificado por grupos profesionales, cerrado a 31 de diciembre.

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

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

Artículo 26. 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 27. Estabilidad en la plantilla.

La Dirección de la empresa asume como objetivo prioritario de su gestión la estabilidad en el empleo durante la vigencia del Convenio Colectivo.

Artículo 28. Promoción del personal.

La Dirección de la Agencia Efe se compromete a poner en funcionamiento un plan de formación que tenga en cuenta las necesidades que se detecten y utilice cuantas condiciones favorables existan sobre subvenciones y recursos provenientes de organismos e instituciones públicas y privadas.

En el caso de que la empresa utilice fondos públicos para la realización de planes de formación de su personal, el contenido de los mismos será consensuado entre la Dirección y el Comité Intercentros.

Estos cursos se desarrollarán durante la jornada laboral o fuera de ella. Las horas dedicadas por los trabajadores serán recuperadas en los términos que acuerden la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Los planes de formación de la empresa tendrán como objetivo el perfeccionamiento profesional del trabajador para el puesto que ocupa u otros a los que pudiera acceder, así como para la recolocación en otros puestos del personal que la empresa considere excedente por necesidades económicas, técnicas, organizativas y de producción debidamente justificadas y razonadas.

Con independencia de los planes de formación propios de la empresa, a los que se hace referencia en el párrafo anterior, los trabajadores en plantilla que quieran seguir individualmente cursos de estudio o promoción para su perfeccionamiento profesional dentro de la empresa tendrá derecho al reintegro de los gastos de matrícula y mensualidades que ocasionen estos cursos, hasta un tope máximo de

115.000 pesetas.

Estos trabajadores deberán justificar la asistencia a estos cursos y presentar los recibos correspondientes. Los estudios realizados individualmente deberán cursarse fuera de las horas de trabajo, aunque los trabajadores, en caso de serles concedidas las ayudas de estudios previstas en este artículo, podrán solicitar la adaptación de su horario laboral para asistir a aquéllos.

Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación podrán requerirse asimismo 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.

Los estudios individuales deberán ser autorizados por la empresa -previo informe preceptivo del Comité Intercentros- 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.

Además, la empresa y el Comité se comprometen a hacer un seguimiento de las acciones formativas que hayan acordado, a fin de que éstas reviertan en una mayor optimización de los puestos de trabajo.

Lo establecido en este artículo se entiende sin perjuicio de lo previsto en el actual artículo 23 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.

La condición de trabajador de la «Agencia EFE, Sociedad Anónima», en régimen de plena dedicación, 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.

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.

Tendrán régimen de «libre disposición y plena dedicación» los trabajadores que, previo pacto con la empresa, además del cometido específico profesional que tienen asignado, estén a libre disposición de la Dirección en todo momento para

cubrir las necesidades del servicio de carácter eventual.

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

Este horario podrá realizarlo el trabajador de manera continuada o bien en dos turnos y corresponderá a la empresa, de acuerdo con las necesidades del servicio, determinar 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 de servicio, de carácter eventual, así lo requieran, durante un período máximo de tres meses, mientras este Convenio esté vigente.

El trabajador que tenga voluntariamente convenido el régimen de «libre disposición y plena dedicación» podrá renunciar a él, 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 de la Agencia Efe en el servicio exterior sin perjuicio de lo estipulado en el presente Convenio.

#### CAPITULO 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 33. Salario hora profesional.

El salario hora profesional se obtendrá mediante la siguiente fórmula:

$TD + J + N + B$

$SH = /$

$(365 - D - S - V - A - X - 6) \times 6,6$

$SH / =$  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 discapacitados).

$J / =$  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.

X / = Días 24 y 31 de diciembre.

6 / = Días de 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.

Artículo 34. Aumento de condiciones económicas para el presente Convenio.

Se acuerda un incremento del 2 por 100 sobre todos los conceptos retributivos recogidos en Convenio más la diferencia entre el 3,5 por 100 y el IPC real de 1995; sea cual fuere el IPC, a la firma del Convenio se abonará un 2,7 por 100 con efecto retroactivo al 1 de enero de 1995.

Estos porcentajes de subida no serán aplicables en aquellos conceptos salariales expresamente mejorados en el articulado del Convenio (jornada partida y nocturnidad).

Las dietas quedan exceptuadas de la retroactividad señalada.

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 una 6 por 100 del salario base cada tres años y hasta la jubilación, porcentaje que se modificará y actualizará conforme a lo señalado en la disposición transitoria segunda.

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

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 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 (anexo I).

Artículo 38. Retribución «libre disposición y plena dedicación».

El personal acogido al régimen de «libre disposición y plena dedicación» percibirá

un plus calculado sobre salario base (anexo I) establecido en porcentaje conforme al compromiso adquirido en la correspondiente disposición transitoria. 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 cuantía del anexo II.

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 veintidós y las seis horas.

Las horas comprendidas entre la una y las seis de la mañana se retribuirán al 46,5 por 100 sobre el salario base; todas las demás horas se retribuirán al 33,5 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.

#### Artículo 40. Plus de titulación y equiparación periodística.

El plus de titulación, en la cuantía actual de 23.671 pesetas 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.

#### Artículo 41. Pluses de jornada de trabajo de 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.

En consecuencia, no serán exigibles al resto de los trabajadores cambios de horario u otras modificaciones de su jornada laboral excepto lo establecido en el artículo 30.

Características de estos pluses: Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 38, se establece un plus de jornada partida cuya cuantía asciende a 29.750 pesetas brutas, y un plus de turno rotatorio, cuya cuantía asciende a 21.955 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.

Artículo 42. Plus de trabajo dominical.

La jornada laboral completa trabajada en domingos será retribuida de acuerdo con la siguiente escala:

6,36 horas / 8 horas

Subdirectores y Redactores jefes / 9.786 / 11.864

Jefes de Sección / 8.971 / 11.222

Redactores / 8.517 / 10.614

Ayudantes, Administrativos, Oficiales mecánicos, Operadores, Conductores, Electricistas y Telefonistas / 8.053 / 9.994

Limpiadoras / 6.529 / 8.398

Subalternos / 7.588 / 9.375

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.

A partir de las veintiuna horas de los días 24 ó 31 de diciembre, el trabajo será retribuido con una prima de 30.000 pesetas. En aquellos departamentos en que las necesidades del servicio lo exijan, el responsable podrá designar una o varias personas que queden en situación de disponibilidad, quienes percibirán el equivalente a un domingo trabajado.

Artículo 43. Dietas y kilometraje.

A partir de la firma del presente Convenio, 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 7.500 pesetas, sin incluir desayuno, alojamiento ni gastos de transporte, para todo el personal de la empresa.

La media dieta, de 3.750 pesetas, se devengará cuando, por razones de servicio, el trabajador se vea obligado a desplazarse fuera del casco urbano de la localidad donde se encuentre su centro de trabajo y haya permanecido desplazado más de tres horas y regrese después de las dieciséis horas, en unos casos, o después de las veintiuna horas, en otros.

Cuando se trate de dietas 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 a 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 9.375 pesetas, sin incluir

desayuno, alojamiento ni gastos de transportes, para todo el personal de la empresa.

Para los casos de desplazamientos profesionales en vehículo propio, se abonarán 24 pesetas por kilómetro recorrido. En casos especiales, la empresa podrá autorizar compensaciones superiores, de las que deberá informar a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 44. Horas extraordinarias.

Son horas extraordinarias todas aquellas que excedan 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.

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 de su devengo y por el tiempo trabajado de 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.

Artículo 46. Paga de beneficios.

El personal de la «Agencia EFE, Sociedad Anónima» 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 o prestación social sustitutoria, 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:

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 lo aceptará.

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 seis días laborables de vacaciones retribuidas 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.

#### 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 será presentado en la empresa en el plazo de cinco días, contados a partir del siguiente a su expedición.

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

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

#### Artículo 50. Excedencia.

Modalidades de excedencia: Complementariamente a lo dispuesto con carácter

general en el Estatuto de los Trabajadores (artículos 46 a 48), se establecen las siguientes modalidades de excedencia laboral:

1. Excedencia por motivos de interés personal o de perfeccionamiento profesional:

El empleado con una antigüedad como fijo en 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 dos 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 período 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 período de excedencia.

2. Excedencia especial:

El trabajador fijo con una antigüedad de, al menos tres 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, Sociedad Anónima».

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 ejercite su derecho de reincorporación automática podrá pasar a la situación de excedencia prevista en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 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.

### 3. 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, Sociedad Anónima», quedará en esta empresa en situación de excedencia voluntaria por tiempo indefinido.

### Artículo 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 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 cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público 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 dieciséis semanas, distribuidas a opción de la interesada.
- i) El personal de la empresa dispondrá de dos días libres por asuntos propios.

### Artículo 52. Servicio militar o prestación social sustitutoria.

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

Aquellos trabajadores 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. Quien se reincorpore después de cumplir el servicio militar o prestación social sustitutoria 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 reincorporase en el plazo de dos meses a partir de la terminación del servicio o prestación, causará baja en la empresa.

## CAPITULO 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 Area, Departamentos y Secciones podrán elevar propuestas a la Dirección 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 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 causare 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 consideran como tales:

- a) Más de siete faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante el período de un mes, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 14 del presente Convenio.
- b) No asistir de dos a cuatro días al trabajo durante el período de un mes, sin causa que lo justifique.
- c) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella 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 calificada como muy grave.

l) Simular presencia de otro en el trabajo firmando o fichando por él.

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

n) Las agresiones verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa, salvo que constituya falta muy grave.

ñ) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, salvo que constituya falta muy grave.

3.º Faltas muy graves.-Se consideran 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 y el robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa.

c) Cuando el trabajador en situación de baja por enfermedad o accidente realice trabajos por cuenta propia o ajena.

d) 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.

e) Las agresiones verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

f) Causar accidentes graves en personas o cosas por negligencia o imprudencia inexcusables en el centro de trabajo.

g) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

h) Originar frecuentes riñas o pendencias con sus compañeros de trabajo en actos de servicio.

i) La comisión de dos faltas graves de igual naturaleza o de tres faltas graves cualesquiera fuesen, en los seis meses siguientes a la comisión de la primera.

j) Las agresiones verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas desde posiciones de superioridad jerárquica.

k) La realización de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para uso propio del material de la empresa, si se hiciera de manera reiterada y organizada.

Artículo 55. Prescripción de las faltas.

La faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte, y las muy graves, a los sesenta, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haber sido cometidas.

#### Artículo 56. Sanciones.

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

1.<sup>a</sup> Por faltas leves:

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

2.<sup>a</sup> Por faltas graves:

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

3.<sup>a</sup> Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a noventa días.
- c) 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 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 un pliego de cargos dirigido al presunto infractor, que podrá contestarlo en el plazo de tres días hábiles desde su notificación. Pasado este plazo, durante el que está en suspenso la prescripción de la falta, y a la vista del descargo, en su caso, la Dirección de la empresa resolverá al respecto.

## CAPITULO VII Mejoras sociales

#### 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 a 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 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 sesenta años, con veinte o más 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 11.198.000 pesetas. Cuando tenga veinticinco o más años de antigüedad en la empresa percibirá hasta un tope máximo de 12.216.000 pesetas.

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

siguiente escala:

Porcentaje / Anualidades

Sesenta años / 100 / 2,20

Sesenta y un años / 75 / 2,20

Sesenta y dos años / 50 / 2,20

Sesenta y tres años / 25 / 2,20

Sesenta y cuatro años / - / 2,20

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:

Antigüedad / Anualidades

Veinte años / 2,20

Diecinueve años / 2,09

Dieciocho años / 1,98

Diecisiete años / 1,87

Dieciséis años / 1,76

Quince años / 1,65

Catorce años / 1,54

Trece años / 1,43

Doce años / 1,32

Once años / 1,21

Diez años / 1,10

Nueve años / 0,99

Ocho años / 0,88

Siete años / 0,77

Seis años / 0,66

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.

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 toxicomanía habitual, 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 o Diplomado en Enfermería.

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 según 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, consistentes en un período de descanso de diez minutos por hora de trabajo. Cada seis meses, los trabajadores que desempeñan su función ante las pantallas de ordenador o video, laboratorio fotográfico y archivo gráfico, tienen derecho a un examen oftalmológico por personal especializado.

Para los cuartilleros se delimitarán sus desplazamientos a una distancia máxima de 30 kilómetros y no tendrán la obligación de transportar sumas en metálico durante su servicio.

#### Artículo 62. Seguros de vida y accidentes.

Todos los trabajadores de la «Agencia EFE, Sociedad Anónima», salvo los que expresamente renuncien a ello, tienen derecho a los seguros de vida y accidentes por cuenta de la empresa, que a la firma de este Convenio están suscritos, respectivamente, con las compañías Mapfre Vida y Mapfre Seguros Generales, mediante las pólizas número 117810133886.0 y número 057-9102810924, y que corresponden a las coberturas siguientes:

Seguro de vida:

Fallecimiento: 7.000.000 de pesetas.

Invalidez permanente absoluta: 7.000.000 de pesetas.

Seguro de accidentes:

Fallecimiento: 4.000.000 de pesetas.

Invalidez permanente absoluta: 5.500.000 pesetas.

Estos seguros no son incompatibles, sino acumulables.

Es decir, en caso de fallecimiento por accidente, los beneficiarios percibirían 11.000.000 de pesetas, y para invalidez permanente absoluta, 12.500.000 pesetas.

El trabajador que voluntariamente renuncie a las coberturas descritas en este artículo deberá comunicarlo por escrito a la Dirección de Organización y Personal.

En los casos de cambio en las condiciones particulares de las pólizas que afecten a los trabajadores será consultada previamente la representación legal de éstos.

#### Artículo 63. Actividades sociales.

La empresa, durante el período de vigencia del presente Convenio, concederá un



fondo de 1.000.000 de pesetas, que serán destinadas a actividades sociales, culturales, deportivas y recreativas. Su distribución será acordada por la Comisión Paritaria.

Una comisión integrada por representantes de la empresa y de los trabajadores hará las gestiones necesarias con las entidades deportivas que procedan para conseguir que los trabajadores puedan utilizar las instalaciones de dichas entidades.

Artículo 64. Premio de natalidad.

Se establece un premio de natalidad de 30.952 pesetas por nacimiento de cada hijo de los trabajadores que estén en activo.

Artículo 65. Préstamos.

La empresa concederá a los trabajadores que lo soliciten préstamos de 250.000 pesetas en las siguientes condiciones:

El máximo de préstamos pendientes de devolución ascenderá a 150, de los que 10 estarán reservados en su concesión a la Comisión Paritaria, para casos excepcionales.

Se devolverán en doce mensualidades, a partir del mes siguiente al de la entrega del principal.

Las solicitudes se atenderán por orden de entrada, teniendo preferencia aquellos trabajadores que no hayan solicitado anteriormente el préstamo sobre el que ya lo ha disfrutado.

En cualquier caso, cada trabajador sólo podrá disfrutar de un préstamo hasta su total devolución.

Tienen derecho a solicitar íntegro el préstamo los trabajadores fijos y contratados temporales -a excepción de los de obra-, cuyo vencimiento contractual sea superior a un año en el momento de la concesión del préstamo, admitiéndose cuantías inferiores siempre que el préstamo se devuelva en el mismo número de meses de los que restan para finalizar el contrato.

Los contratados por obra podrán solicitar el préstamo en las condiciones aplicables para los otros contratados temporales, adaptándose la devolución del préstamo al tiempo mínimo que el Director responsable del contratado certifique como duración de la obra.

## CAPITULO VIII Régimen sindical

Artículo 66. Comité Intercentros.

La representación de los trabajadores de «Agencia EFE, Sociedad Anónima», en el ámbito sindical y de contratación colectiva, corresponde al Comité Intercentros.

El Comité dispondrá para el ejercicio de sus funciones sindicales de un local adecuado dentro de la sede de la empresa, así como los correspondientes tableros de anuncios en sitios visibles y de fácil acceso al personal para fijar las informaciones y comunicaciones que correspondan a sus propias funciones.

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

El Comité Intercentros de la «Agencia EFE, Sociedad Anónima», representa a los trabajadores de todos los centros de trabajo de la empresa y

a) Es el máximo órgano de representación de los trabajadores ante la Dirección de la «Agencia EFE, Sociedad Anónima», y se encarga del seguimiento del actual Convenio Colectivo y de la negociación del próximo. Es también el beneficiario de los fondos recogidos en los artículos 74 y 75.

b) El Comité Intercentros está integrado por 13 representantes, 10 de ellos nombrados a propuesta del Comité de Madrid y de las delegaciones en el extranjero, y los otros tres, de las delegaciones nacionales.

Artículo 67. Atribuciones en materia social.

El Comité tiene atribuciones para vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social y empleo. Podrá formular acciones legales ante la empresa y los organismos o Tribunales que corresponda.

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

Artículo 68. Atribuciones en materia económica.

El Comité deberá ser informado por períodos trimestrales de la marcha económica de la empresa, 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 69. Atribuciones en materia laboral.

El Comité será informado con carácter previo 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, modificación de condiciones de trabajo, horarios establecidos y modelos de contrato de trabajo, incorporaciones masivas, cierres temporales y definitivos, reducción de jornada, procesos de fusión y modificación del «status» jurídico, cuando estos dos últimos supongan cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

Los Comités de Empresa o Delegados de Personal serán oídos 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 Intercentros 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 70. 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.

Artículo 71. Derecho de reunión en asambleas.

Los trabajadores de «Agencia EFE, Sociedad Anónima», podrán ejercer el derecho de reunirse en asamblea, en los términos establecidos en el Estatutos de los Trabajadores.

Artículo 72. Secciones Sindicales.

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que tengan la consideración legal de más representativos dispondrán, para el ejercicio de sus funciones sindicales, de un local adecuado dentro de la sede de la empresa, así como los correspondientes tableros de anuncios en sitios visibles 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, recibirá cada una de ellas con cargo a la empresa una subvención de 254.500 pesetas anuales. Los gastos que se efectúen serán justificados anualmente ante la Dirección. Además, la empresa dotará al Comité de un fondo anual de 2.000.000 de pesetas.

Artículo 73. Comunicaciones del Comité.

Tanto el Comité como las Secciones Sindicales legalmente constituidas 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, y se hará en horas de menor tráfico, sin que pueda exceder de un folio semanal de emisión.

Artículo 74. Subvención.

La empresa asumirá directamente todos los gastos de viaje de los miembros del Comité Intercentros por el medio de transporte más adecuado para asistir a las reuniones del Convenio y de alojamiento en el hotel «Bretón» u otro de coste equivalente, así como la comida por importe similar al menú de la cafetería de EFE, todo ello para tres miembros de delegaciones nacionales durante las negociaciones del Convenio, de los cuales dos permanecerán mientras duren las sesiones; las mismas condiciones se aplicarán para un representante de delegaciones que asista a las Comisiones Paritarias.

Además, la empresa dotará al Comité de un fondo anual de 2.000.000 de pesetas.

Artículo 75. Canon sindical.

Para atender a los gastos derivados del asesoramiento del Comité y la elaboración del Convenio Colectivo, en la segunda y tercera nóminas mensuales

siguientes a la publicación del Convenio, Agencia EFE procederá a retener y entregará al Comité la cantidad total de 1.000 pesetas en dos meses a cada uno de sus trabajadores, con excepción de aquellos que estén satisfaciendo en este momento la cuota ordinaria por asesoramiento del Comité. Durante los quince días siguientes a la publicación del Convenio, los trabajadores que no deseen satisfacer este canon lo harán constar por escrito a la empresa, que en tal caso no les efectuará retención por este concepto.

## CAPITULO IX Comisión Paritaria

### Artículo 76. Comisión Paritaria del Convenio.

La Comisión Paritaria del Convenio es el órgano de naturaleza arbitral para conocer y resolver cuantas cuestiones se susciten en la aplicación e interpretación del Convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá al menos una vez cada dos meses y estará compuesta por 10 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.<sup>a</sup> Interpretación del Convenio.

2.<sup>a</sup> Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3.<sup>a</sup> Conciliación de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes con carácter voluntario.

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

### Disposición adicional primera.

La Dirección de la empresa y el Comité Intercentros se obligan a constituir en el plazo de quince días, a partir de la firma de este Convenio, una Comisión que estudie y fije las nuevas categorías laborales, especialmente en el área de Audiovisuales (Televisión, Radio y Teletextos), teniendo en cuenta los costes salariales y de producción, de modo que quede garantizada la viabilidad de los departamentos afectados.

Esta Comisión deberá alcanzar un acuerdo en el plazo máximo de dos meses, contados desde su constitución, que tendrá carácter de pacto adicional con eficacia de Convenio Colectivo.

### Disposición adicional segunda.

Se acuerda crear una Comisión Paritaria que abordará los problemas específicos de las delegaciones nacionales, integrada por tres representantes de la empresa y otros tres del Comité Intercentros, con posibilidad de que ambas partes lleven asesores.

Esta Comisión se constituirá en la segunda quincena de enero de 1996 y se reunirá posteriormente, al menos una vez al mes, con el objetivo de llegar a acuerdos en el mes de junio de ese año que tengan carácter de pacto adicional con eficacia de Convenio Colectivo.

Esta Comisión Paritaria abordará, entre otros asuntos, la definición de los puestos

de trabajo necesarios estructuralmente en cada Delegación, la regulación de las competencias y derechos de los Delegados, las compensaciones económicas por especificidad del trabajo en Delegaciones (sustituciones de Delegados u otros cometidos de responsabilidad, especiales responsabilidades en aperturas, cierres, mediodías, guardias de fines de semana o edición, especial disponibilidad, etc.), la extensión de otros beneficios que dispone el personal de la central de Madrid, la promoción profesional o el reconocimiento del hecho específico de la lejanía e insularidad en Canarias y Baleares.

Disposición adicional tercera.

Ambas partes se comprometen a estudiar el trabajo en domingo para incluir en próximos Convenios Colectivos un nuevo tratamiento de los fines de semana adecuado a las necesidades organizativas y acorde con la realidad actual.

Disposición adicional cuarta.

Se acuerda crear una Comisión negociadora en el plazo de un mes, desde la firma del Convenio, que estudie la implantación de un plan de pensiones al personal de plantilla y el sistema actual de cobertura de seguros, que deberá presentar sus trabajos tres meses después de su constitución.

Disposición transitoria primera.

Se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa de 1976, como derecho supletorio y aunque la misma hubiera sido derogada, en toda aquella materia no recogida expresamente en el presente Convenio Colectivo o que haya quedado pendiente de negociación, redacción o inclusión en el mismo.

Disposición transitoria segunda.

La Dirección y la representación legal de los trabajadores acuerdan integrar en el salario base el mayor número y cuantía de cuantos complementos sea técnicamente posible.

Sobre el importe del salario base resultante se calculará el porcentaje a aplicar para la determinación del plus de plena dedicación. Es el propósito de ambas partes que este porcentaje sea único para todas las categorías, siempre que su determinación no suponga ni menoscabo de retribución individual o colectiva de los trabajadores ni un incremento del coste salarial total superior a 2.000.000 de pesetas.

El porcentaje a aplicar para la determinación del plus de antigüedad será modificado y corregido, tan pronto se acuerde la integración en el salario base de otros conceptos salariales de Convenio, al objeto de no incrementar indebidamente la cuantía resultante para cada categoría.

La tabla y coeficientes resultantes se integran en el Convenio Colectivo firmado por las partes.

## ANEXO I

### Tabla salarial 1995

Categoría	Salario	Artículo 48	Compto.	A. Conven.	Total	A. Conven.	/ Dedic.	Total
-----------	---------	-------------	---------	------------	-------	------------	----------	-------

	base Pesetas	Pesetas	- Pesetas	sin dedic. Pesetas	- Pesetas	con dedic. Pesetas	- Pesetas	- Pesetas
--	-----------------	---------	--------------	-----------------------	--------------	-----------------------	--------------	--------------

Subdirector / 157.890 / 23.671 / 104.184 / 99.122 / 384.867 / 127.277 / 104.544 / 517.566  
 Redactor Jefe / 139.343 / 23.671 / 40.954 / 82.980 / 296.948 / 103.694 / 91.746 / 399.408  
 Jefe Sección Redacción / 124.396 / 23.671 / 7.426 / 89.937 / 245.430 / 92.994 / 81.431 / 329.918  
 Redactor / 105.088 / 23.671 / - / 83.498 / 212.257 / 86.953 / 68.112 / 283.824  
 Ayudante de primera / 93.613 / - / - / 87.592 / 181.205 / 89.740 / 60.192 / 243.545  
 Ayudante preferente / 89.029 / - / - / 83.767 / 172.796 / 85.748 / 57.029 / 231.806  
 Ayudante de Redacción / 89.029 / - / - / 76.060 / 165.089 / 74.946 / 57.029 / 221.004  
 Titulado Superior / 157.890 / - / 11.427 / 99.118 / 292.106 / 127.276 / 104.544 / 424.808  
 Jefe de Servicio / 139.343 / - / 40.954 / 82.979 / 263.276 / 103.694 / 91.746 / 375.737  
 Jefe Sección Administración Técnica / 105.088 / - / 7.426 / 112.258 / 224.772 / 115.715 / 68.112 / 296.341  
 Jefe de Negociado Administración / 93.613 / - / 6.572 / 111.898 / 212.083 / 112.519 / 60.192 / 272.896  
 Oficial 1.<sup>a</sup> Administración / 89.029 / - / - / 97.337 / 186.366 / 98.894 / 57.029 / 244.952  
 Oficial 2.<sup>a</sup> Administración / 89.029 / - / - / 88.292 / 177.321 / 90.524 / 57.029 / 236.582  
 Auxiliar Administración / 89.029 / - / - / 64.041 / 153.070 / 68.467 / 57.029 / 214.525  
 Titulado grado medio / 95.218 / - / - / 110.644 / 205.862 / 111.343 / 61.298 / 267.859  
 Técnico no titulado / 89.029 / - / - / 109.635 / 198.654 / 99.852 / 57.029 / 245.910  
 Oficial 1.<sup>a</sup> Rep. y Oficios Auxiliares / 89.029 / - / - / 79.764 / 168.793 / 81.450 / 57.029 / 227.508  
 Oficial 2.<sup>a</sup> Rep. y Oficios Auxiliares / 89.029 / - / - / 77.273 / 166.302 / 73.449 / 57.029 / 219.507  
 Oficial 3.<sup>a</sup> Rep. y Oficios Auxiliares / 89.029 / - / - / 70.751 / 159.780 / 64.823 / 57.029 / 210.881  
 Oficial 1.<sup>a</sup> Conductor / 89.029 / - / - / 89.358 / 178.387 / 85.490 / 57.029 / 231.548  
 Agente de Ventas / 89.029 / - / - / 76.060 / 165.089 / 74.946 / 57.029 / 221.004  
 Telefonista de 1.<sup>a</sup> / 89.029 / - / - / 88.310 / 177.339 / 90.524 / 57.029 / 236.582  
 Telefonista de 2.<sup>a</sup> / 89.029 / - / - / 64.041 / 153.090 / 68.466 / 57.029 / 214.524  
 Jefe Subalternos / 89.029 / - / 7.426 / 97.337 / 193.792 / 98.894 / 57.029 / 252.378  
 Jefe de Limpiadoras / 89.029 / - / 3.092 / 62.792 / 154.913 / 57.450 / 57.029 / 206.600  
 Conserje / 89.029 / - / 6.352 / 79.572 / 174.953 / 74.033 / 57.029 / 226.443  
 Ordenanza / 89.029 / - / - / 75.017 / 164.046 / 69.925 / 57.029 / 215.983  
 Cuartillero / 89.029 / - / - / 75.017 / 164.046 / 66.773 / 57.029 / 212.831  
 Limpiadora / 89.029 / - / - / 60.705 / 149.734 / 56.271 / 57.029 / 202.329  
 Auxiliar Técnico / 89.029 / - / - / 6.060 / 165.089 / 74.946 / 57.029 / 221.004

## ANEXO II

**Categorías / Pesetas mes**

**Subdirector / 28.155**

**Redactor Jefe / 20.714**

**Jefe de Sección Redacción / 3.057**

**Redactor / 3.455**

**Ayudante de 1.<sup>a</sup> / 2.148**

**Ayudante preferente / 1.981**

**Ayudante de Redacción / - 1.114**

**Titulado superior / 28.158**

**Jefe de Servicio / 20.714**

**Jefe de Sección Administración / 3.457**

**Jefe de Negociado / 621**

**Oficial 1.<sup>a</sup> Administración / 1.557**

**Oficial 2.<sup>a</sup> Administración / 2.232**

**Auxiliar Administración / 4.426**

**Titulado grado medio / 699**

**Técnico no titulado / - 9.783**

Oficial 1.<sup>a</sup> Rep. y Oficios Auxiliares / 1.686  
Oficial 2.<sup>a</sup> Rep. y Oficios Auxiliares / - 3.824  
Oficial 3.<sup>a</sup> Rep. y Oficios Auxiliares / - 5.928  
Conductor / - 3.868  
Agentes de Ventas / - 1.114  
Telefonista de 1.<sup>a</sup> / 2.214  
Telefonista de 2.<sup>a</sup> / 4.405  
Jefe Subalternos / 1.557  
Jefe Limpiadoras / - 5.342  
Conserje / - 5.539  
Ordenanza / - 5.092  
Cuartillero / - 8.244  
Limpiadora / - 4.434  
Auxiliar Técnico / - 1.114