

10842

**RESOLUCION de 29 de abril de 1982, de la Dirección Provincial de Zamora, por la que se señala fecha para el levantamiento de las actas previas a la ocupación de las fincas afectadas por el proyecto de las obras «Mejora y ensanche del firme de la CN-630, de Gijón a Sevilla, puntos kilométricos 245 al 271, tramo el Cubo de Tierra del Vino-Zamora».**

Habiendo sido aprobado el mencionado proyecto y siéndole de aplicación el párrafo b) del artículo 42 del texto refundido aprobado por Decreto 1541/1972, de 15 de junio, se consideran implícitas las declaraciones de utilidad pública, necesidad de ocupación y urgencia para la ocupación de los bienes y derechos afectados, con los efectos que se establecen en el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954.

Lo que se hace público en cumplimiento de los citados preceptos, significando a los propietarios interesados incluidos en la relación que se acompaña que el día 19 de mayo de 1982, en el Ayuntamiento de Cazorra, a las diez horas; en el Ayuntamiento de Peleas de Abajo, el mismo día, a las once treinta horas, y en el Ayuntamiento de Corrales del Vino, en la misma fecha, a las trece horas, se procederá por el representante de la Administración al levantamiento de las actas previas a la ocupación de las fincas que se relacionan, pudiendo en el tiempo que media entre la publicación y el levantamiento de las actas previas a la ocupación hacer las observaciones que estimen pertinentes al solo efecto de subsanar posibles errores cometidos en dicha relación.

Zamora, 29 de abril de 1982.—El Director provincial, Ramón Escribano Méndez.—7.936-E.

## RELACION QUE SE CITA

Finca número	Propietario	Cultivo	Superficie (m <sup>2</sup> )	Observaciones
<b>Término municipal de Cazorra</b>				
1	Teodoro González Fernández ... ..	Secano ... ..	504	
2	José Lozano Rodríguez ... ..	Secano ... ..	756	
3	Ayuntamiento de Casaseca Chanas ... ..	Secano ... ..	450	
<b>Término municipal de Peleas de Abajo</b>				
1	José Navas Sogo ... ..	Secano ... ..	5.811	
2	Esteban Encinas Sevillano ... ..	Regadío ... ..	4.955	
3	Manuel Llamas de la Mano, Juan Hernández Sesmilo y Alfredo Alonso Ramos ... ..	Regadío ... ..	1.105	
<b>Término municipal de Corrales del Vino</b>				
1	Félix Rodríguez Martín ... ..	Secano ... ..	870	
2	Herederos de José Casaseca ... ..	Era ... ..	66	Paso inferior en corral para las Escuelas.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

10843

**RESOLUCION de 25 de febrero de 1982, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Valencia en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña Angeles Triquell Monreal.**

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 18 de diciembre de 1981, por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Valencia, en el recurso contencioso-administrativo número 100/81, promovido por doña Angeles Triquell Monreal, sobre deducción al actor de parte de los haberes percibidos, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que estimando, como estimamos, el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña Angeles Triquell Monreal, contra desestimación tácita del recurso de alzada formulado ante el Ministerio de Trabajo contra resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha uno de abril de mil novecientos ochenta, por el que se deducían a la actora, parte de sus haberes, deber: declarar y declaramos, no ajustados a derecho dichos actos, que, consecuentemente, anulamos; todo ello con reconocimiento del derecho a obtener la devolución de las sumas ingresadas por tal concepto y sin hacer especial imposición de costas.»

Madrid, 25 de febrero de 1982.—El Director general, José María García Oyaregui.

10844

**RESOLUCION de 17 de marzo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Agencia EFE, S. A.» y sus trabajadores.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Agencia EFE, S. A.», recibido en este Centro directivo el 11 de marzo de 1982 (texto del mismo y documentación complementaria), suscrito por las representaciones de la Empresa y de sus trabajadores, en fecha 24 de febrero de 1982.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores

y 6.º y concordantes del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Dios guarde a VV. EE.

Madrid, 17 de marzo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Sres. Representantes de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión deliberadora del Convenio de la Empresa «Agencia EFE, S. A.» Madrid.

### TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL SUSCRITO ENTRE LA EMPRESA Y COMITE DE EMPRESA DE LA «AGENCIA EFE, S. A.», PARA EL BIENIO 1982-1983

#### CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º **Ambito de aplicación.**—Las estipulaciones del presente Convenio regularán las relaciones laborales entre la «Agencia Efe, S. A.», y los trabajadores de su plantilla.

Art. 2.º **Ambito personal.**—Las cláusulas del presente Convenio afectan a la totalidad del personal que figure en plantilla o que ingrese en la misma durante su vigencia.

Los gastos salariales que puedan derivarse de cualquier nuevo ingreso incidirán en las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio.

Art. 3.º **Vigencia del Convenio.**—Estos acuerdos tendrán una vigencia de dos años, salvo los epígrafes correspondientes a salarios, Sindicatos y Comités de Empresa, así como aquellos puntos concretos que, mediante acuerdo de la mitad más uno de los trabajadores de plantilla de la Empresa, se soliciten ser negociados al término del primer año.

Art. 4.º **Prórroga y denuncia.**—El presente Convenio no es prorrogable y expirará automáticamente el 31 de diciembre de 1983. A este respecto se estará a lo dispuesto en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 5.º **Reglamentación de trabajo aplicable.**—Todo el personal, cualquiera que sea su categoría y funciones, estará encuadrado dentro de la legislación laboral vigente y se acogen a las líneas generales señaladas por el AMI y el ANE.

Art. 6.º **Causa de revisión.**—Con independencia del término de vigencia previsto en el artículo 3.º será causa suficiente para

pedir la revisión inmediata del presente Convenio el hecho de que por disposiciones legales de cualquier rango se establezcan mejoras que, consideradas en su conjunto, sean iguales o superiores a las aquí pactadas.

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad.*—Ambas partes convienen en que, siendo lo pactado un todo orgánico e indivisible, considerará el Convenio nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que, por las Autoridades administrativas competentes, en uso de sus facultades reglamentarias, no fuese aprobado algún pacto fundamental a juicio de cualquiera de las partes, que desvirtuase el contenido del Convenio.

## CAPITULO II

### Régimen de trabajo

Art. 8.º *Jornada.*—La jornada de trabajo, con carácter general, será de seis horas 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». También queda exceptuado el personal de limpieza con horario de media jornada. La jornada laboral del turno de noche queda reducida en una hora. Lo pactado en este artículo se entiende sin perjuicio de lo que dispone en cuanto a jornada y horario de trabajo, la legislación en vigor.

Todos los trabajadores de la Agencia disfrutará de una libranza adicional en sábados alternos.

Cuando por necesidades del servicio y a juicio de la Dirección, no pueda efectuarse la libranza en sábado, se disfrutará de la misma en un día laborable de la semana siguiente, preferiblemente el lunes. Durante los meses de julio, agosto y septiembre y en atención al periodo vacacional de los trabajadores, cada Dirección de la Agencia procurará regular estas libranzas con arreglo a las necesidades del servicio.

Art. 9.º *Horario.*—El horario de trabajo de la jornada será el actualmente establecido. Cualquier modificación de este horario estará sujeta a lo que establecen las disposiciones legales.

El Comité de Empresa intervendrá en dicha modificación.

Cuando el tiempo de trabajo de la jornada y de horas extraordinarias sea de ocho horas ininterrumpidas, se concederá media hora de descanso.

Art. 10. *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.

Para atender a esta necesidad, se establece el siguiente orden de preferencia.

a) El personal de la Agencia que voluntariamente desee hacerlo.

b) En caso de que con el personal voluntario no se pudiera atender a las necesidades del servicio, la Empresa podrá establecer turnos rotativos que incluyan a todo el personal, a fin de cubrir los puestos necesarios, pudiendo destinar al personal a cualquier Sección siempre que el trabajo que realice corresponda a la misma categoría.

c) Si ello no bastara, la Empresa podrá contratar los servicios de redactores, ayudantes u otros ajenos a la Agencia para cubrir la jornada en domingo.

d) En dichos turnos se respetará la duración de la jornada habitual de los trabajadores y siempre que sea posible, su horario.

e) El personal de la Agencia que haya trabajado en domingo, inexcusablemente disfrutará de su correspondiente descanso dentro de la semana siguiente. Tampoco en domingo podrá trabajarse una jornada superior a ocho horas.

f) Cada domingo, un Subdirector o un Redactor-Jefe viene obligado a trabajar específicamente como responsable de la labor realizada durante dicho día ante la Dirección de la Empresa. La designación de este Subdirector o Redactor-Jefe también se efectuará en forma rotativa.

g) El personal administrativo estará, al respecto, a lo establecido por las normas legales en vigor.

Art. 11. *Vacantes y ascensos.*—Las vacantes que fuese necesario cubrir en cualquier Sección, lo serán preferentemente por trabajadores de la misma, o de otras Secciones, que reúnan las condiciones de capacidad necesarias para el desempeño del puesto de que se trate. Esas vacantes serán comunicadas al Comité cuarenta y ocho horas antes de hacerlas públicas.

Un Tribunal calificador presidido por un Director de la Empresa o persona en que se del que y dos Vocales de igual o superior categoría del puesto de que se trate, nombrados de una terna propuesta por el Comité de Empresa, examinará los méritos del candidato o candidatos al mismo y decidirá al respecto.

Se tendrá asimismo en cuenta el Laudo de fecha 31 de octubre de 1978.

Art. 12. *Implicación en la reducción de la plantilla.*—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 acopiar al personal afectado en distintas secciones, según las necesidades, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 48 del presente Convenio, manteniendo las situaciones contractuales que el afectado disfrutase.

Art. 13. *Incompatibilidades.*—Para el personal de redacción que ingrese en la Agencia a partir de la firma del presente Convenio, el trabajo de la Agencia es incompatible con el que se pueda desempeñar en cualquier otra Empresa periodística, excepto que previamente se haya solicitado autorización por escrito de la Dirección de la «Agencia Efe» y ésta, igualmente por escrito, haya accedido a ello.

Art. 14. *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 más de ocho horas al día. Este horario podrá realizarlo el trabajador de manera continuada o bien en dos turnos, y corresponderá a la Empresa, de acuerdo con las necesidades del servicio, determinar cuál de estas modalidades deberá cumplir el trabajador, previo informe preceptivo pero no vinculante del Comité cuando cualquier cambio pueda afectar al trabajador con carácter permanente.

El personal que voluntariamente concierte con la Empresa el régimen de libre disposición y plena dedicación regulado en este artículo, se compromete a aceptar el cambio de su horario de trabajo cuando las necesidades del servicio de carácter eventual así lo requieran.

La Empresa, en un plazo prudencial, procurará aplicar la modalidad de turno continuado de ocho horas, teniendo en cuenta las características del trabajo en las distintas Secciones de la Agencia, quedando siempre a salvo la facultad contemplada en el párrafo anterior.

A partir de la firma del presente Convenio, el personal que tenga convenido con la Empresa el régimen de libre disposición y plena dedicación no podrá tener ningún otro empleo. El incumplimiento de este compromiso facultará a la Empresa para rescindir el contrato de libre disposición y plena dedicación.

El trabajador que tenga voluntariamente convenido con la Empresa el régimen de libre disposición y plena dedicación, podrá renunciar a dicho régimen comunicándolo previamente a la Dirección con una antelación de quince días y pasará a desempeñar una jornada de trabajo de seis horas.

Art. 15. *Retribución libre disposición y plena dedicación.*—El personal acogido al régimen de libre disposición y plena dedicación percibirá un plus del 50 por 100 del salario base incrementado en un 35 por 100. Este plus no será absorbible en caso de aumento del sueldo base.

Art. 16. *Indemnización por jornada de trabajo en turno partido o rotatorio.*—Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, se establece una indemnización cuya cuantía será la que resulte de aplicar el incremento porcentual pactado en este Convenio, al de 5.300 pesetas brutas que percibirán todos los trabajadores que, teniendo régimen de libre disposición y plena dedicación, efectúen habitualmente su jornada de trabajo en turno partido o rotatorio.

Esta indemnización dejará de percibirse cuando el trabajador no realice dichos horarios de trabajo.

Todos los trabajadores de la Empresa en régimen de libre disposición y plena dedicación pueden acogerse, si lo desean, a turno partido de trabajo y tendrán derecho a percibir la misma indemnización.

Art. 17. *Cláusula de conciencia.*—La Empresa no podrá obligar a sus redactores a firmar aquellas informaciones que vayan contra sus principios morales o ideológicos.

Art. 18. *Médico de Empresa.*—El Médico de Empresa dispensará a todo el personal de la plantilla las recetas a través de la Seguridad Social.

Art. 19. *Promoción del personal.*—Los trabajadores en plantilla de la Empresa que quieran seguir cursos de estudio o promoción para su propio perfeccionamiento profesional relacionados con su función dentro de la Empresa, tendrán derecho al reintegro de los gastos de matrícula y mensualidades que le ocasionen estos cursos. Deberán justificar la asistencia a estos cursos y presentar los recibos correspondientes. Estos estudios deberán realizarse fuera de las horas de trabajo.

En todo caso, dichos cursos o estudios deberán ser autorizados por la Empresa, previo informe preceptivo del Comité de Empresa.

Art. 20. *Actividades sociales.*—Una comisión, integrada por representantes de la Empresa y de los trabajadores, llevará a cabo las pertinentes gestiones con las entidades deportivas que proceda, para conseguir que los trabajadores de la Empresa puedan utilizar las instalaciones de dichas entidades.

Asimismo, el Comité y la Empresa se comprometen a crear un «Club de Empresa» que gestione todas aquellas actividades de tipo social que redunden en beneficio de los trabajadores. Independientemente de las cuotas de los que voluntariamente se asocien al Club, la Empresa aportará la cantidad de 200.000 pesetas anuales para ayuda de su funcionamiento.

Art. 21. *Estudio del exterior.*—En el plazo de cuarenta y cinco días a partir de la firma del presente Convenio, se iniciarán las negociaciones para la revisión del Estatuto de Personal de las Delegaciones en el exterior.

Art. 22. *Relación de puestos de trabajo.*—La Empresa se compromete a realizar dicha relación a la mayor brevedad posible. La Empresa tenderá a estabilizar el número de puestos de trabajo dentro del marco del presupuesto de 1982.

CAPITULO III

Régimen económico

Art. 23. *Salario único.*—El término salario se refiere a ingresos del trabajador sin prejuzgar la naturaleza jurídica de los mismos salvo los pluses que por funciones específicas, titulación y horarios de trabajo especialmente concertados, tengan los trabajadores

Todo trabajador percibirá un solo salario de acuerdo con el trabajo que realice, independientemente de la categoría laboral en que está clasificado.

Art. 24. *Salario hora profesional.*—El salario hora profesional se obtendrá mediante la siguiente fórmula.

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

SH = Salario hora profesional.

TD = Total devengado (excepto domingos, horas extra, indemnización por traslado, locomoción y desplazamiento, utilización de vehículo y equipo propios, natalidad, permanencia en la Empresa, pensión complementaria, plus familiar, ayuda familiar y ayuda subnormales).

J = Paga extraordinaria de junio.

N = Paga extraordinaria de Navidad.

B = Paga de beneficios.

D = Número de domingos del año (52).

V = Vacaciones reglamentarias (30).

A = Fiestas abonables del año (15).

En el caso de que la jornada de trabajo sea diferente de la normal de seis horas —plena dedicación o media jornada—, el factor 6 será sustituido por 8 ó por 3.

Todo el personal percibirá las extraordinarias de acuerdo con la legislación en vigor

Art. 25. *Coste de vida y revisión salarial.*—Se estará a lo estipulado en el ANE.

Art. 26. *Aumentos salariales en el presente Convenio.*—Se acuerda establecer un incremento del 10 por 100 sobre los siguientes conceptos salariales: Salario base, plus artículo 48, complementos, plus jefatura, plus de responsabilidad, plus personal, plus de libre disposición, plus anteriores Convenios, indemnización por jornada partida, quebranto de moneda y premio de natalidad.

El plus de antigüedad, plus de nocturnidad, plus de plena dedicación, suplencias, horas extras y plus de residencia, al calcularse sobre las retribuciones básicas, experimentarán el mismo incremento que los conceptos sobre los que se giran.

Las pagas extraordinarias de junio, de Navidad, beneficios y de permanencia en la Empresa, seguirán determinándose por el procedimiento actual, por lo que tendrán la subida correspondiente a los conceptos que las integran.

Art. 27. *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 quedan establecidos en un 0,5 por 100 del salario base cada tres años.

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

Art. 28. *Plus de anteriores Convenios.*—Estudio de una fórmula equitativa que permita normalizar los salarios en cuanto a los desníveis que produce este plus, según deseo recogido en el artículo 22 del Convenio de 1978.

Art. 29. *Plus de nocturnidad.*—Los turnos de trabajo de noche y madrugada percibirán un plus de nocturnidad igual al que venían percibiendo en anteriores Convenios, salvo que la Ley dictamine ventajas adicionales.

Este plus dejará de percibirse cuando el trabajador pase a turno de trabajo diurno.

Se entenderán por turnos de trabajo de noche los que se realicen durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

En todo caso, a este respecto, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

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

Art. 30. *Domingos.*—Los domingos trabajados por el personal en los servicios de la Agencia serán retribuidos de acuerdo con la siguiente escala:

	6 horas	8 horas
Subdirectores y Redactores Jefes ... ..	—	3.700
Jefes de Sección ... ..	2.798	3.500
Redactores ... ..	2.654	3.310
Ayudantes, Administrativos, Oficiales mecánicos, Operadores, Conductores, Electricistas y Telefonistas ... ..	2.511	3.116
Subalternos ... ..	2.387	2.924

Art. 31. *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, la tabla referida a sólo dos categorías, queda establecida en los importes siguientes:

Directores y Subdirectores, 3.025 pesetas.  
Resto del personal, 2.090 pesetas.

Cuando se trate de dietas en el extranjero, las tablas para España serán incrementadas en un 40 por 100. Cuando el país de que se trate tenga un índice de carestía de vida según las tablas publicadas por la ONU, superiores al de España, tomando éste como 100, se aplicará a las dietas base el índice corrector correspondiente, siempre que éste sea superior a 100.

Inicialmente se aplicarán los índices de la ONU publicados últimamente, adoptándose posteriormente de acuerdo con los sucesivos boletines que publique dicho Organismo internacional. Las dietas base para el extranjero quedan establecidas en los importes siguientes:

Directores y Subdirectores, 4.235 pesetas.  
Resto del personal, 2.926 pesetas.

Art. 32. *Repercusión de los pluses de Convenio.*—Las mejoras que se establecen en este Convenio y las reconocidas anteriormente se computarán para las pagas extraordinarias de junio y diciembre e igualmente en indemnizaciones económicas por enfermedad y accidentes y se percibirán en vacaciones y permisos retribuidos.

Art. 33. *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias serán todas aquellas que se trabajen fuera del tiempo de jornada normal y su retribución será la señalada en la vigente legislación a este respecto.

Art. 34. *Invalidez.*—Al personal inválido se le abonará un complemento sobre la pensión que percibirá de la Mutualidad Laboral para que, en conjunto, continúen percibiendo el importe íntegro de sus emolumentos y pluses familiares.

Art. 35. *Enfermedad y accidentes.*—En caso de enfermedad o accidente, la Empresa abonará el complemento necesario para que el personal en cualquiera de estas circunstancias continúe percibiendo íntegramente sus emolumentos desde el primer día de enfermedad o accidentes y cualquiera que sea la duración de su baja.

Art. 36. *Jubilación.*—Se establece el siguiente programa de jubilaciones, que será de aplicación para aquellos empleados que se hayan jubilado a partir del 1 de enero de 1980 o se jubilen en lo sucesivo:

1. La capacidad para trabajar, así como la extinción de los contratos de trabajo para los empleados de la «Agencia Efe», se establece en los sesenta y cinco años, salvo que la Empresa solicite por escrito del empleado a jubilar y éste acepte, también por escrito, la prórroga de su vida activa laboral en la Empresa hasta la edad de la jubilación forzosa establecida en la disposición adicional 5.ª del Estatuto de los Trabajadores.

2. La Empresa complementará hasta el 100 por 100 de su sueldo bruto mensual la pensión que conceden las Mutualidades Laborales al personal que opte por la jubilación a los sesenta y cinco años, con un mínimo de diez años de antigüedad. Los conceptos que se computarán como sueldo bruto a la hora de jubilarse son: Salario base, plus convenio, diferencia anteriores convenios, artículo 48, jefatura, complemento de puesto de trabajo o complemento personal, dedicación, antigüedad y nocturnidad. Se encuentran excluidas aquellas remuneraciones que no tengan carácter permanente afectadas al puesto de trabajo o aquellas otras que se perciban por desgaste o utilización de medios empleados en la práctica activa del medio del que se jubila, indemnizaciones, premios, horas extra, domingos, suplencias, etc. El sueldo bruto se percibirá en 14 pagas anuales exceptuada la de beneficios, de tal forma que el jubilado perciba la misma cantidad que en activo. Sin embargo, no tendrá derecho a nuevos trienios, etc., sino solamente al incremento que se establezca en el Convenio Colectivo sobre los conceptos que componían su sueldo bruto mensual en el momento de jubilarse.

Los jubilados deberán presentar al menos una vez al año justificante de las percepciones de la Mutualidad. Estos justificantes, además, deberán ser presentados siempre que se produzca una variación de las percepciones por parte de la Mutualidad o de la Empresa, para poder regularizar las citadas percepciones de la Empresa en más o en menos y que en ningún momento cobren menos que en activo. En todo caso, la Empresa podrá exigir la presentación de los justificantes de pago de la Mutualidad.

3. Asimismo y en las mismas condiciones podrán jubilarse, a partir de los sesenta años, aquellos trabajadores que vengán prestando sus servicios a la Empresa un mínimo de veinte años.

4. Para los casos comprendidos entre las condiciones especificadas en los puntos 2.º y 3.º, es decir, cuando la antigüedad en el momento de la jubilación sea inferior a los diez años para los de sesenta y cinco años de edad, o inferior a los veinte años de antigüedad para los de sesenta años de edad, se aplicará una escala porcentual decreciente en función de los años de edad y de antigüedad.

5. Con independencia de lo anteriormente establecido la Empresa, y en reconocimiento de los méritos contraídos al servicio de la Agencia o por circunstancias especiales que concurran en determinados casos, podrán conceder libremente la jubilación a aquellos que tengan condiciones distintas a las expresadas en los párrafos anteriores, en pacto personal y directo con el trabajador afectado.

6. Si en algún caso la aportación de la Agencia no alcanzara las 10.000 pesetas, se complementará dicha aportación hasta alcanzar esta cantidad. Esta revisión afecta a todos los jubilados de la Empresa, sea cual fuere la fecha de su jubilación.

7. Anualmente, el salario bruto mensual que sirvió de regulador al establecerse la jubilación, aumentará según el porcentaje de incremento general que para dicho año establezca el Convenio vigente para cada anualidad, y para años sucesivos servirá de base al cómputo de jubilación el salario bruto mensual con el incremento correspondiente a la anualidad inmediata anterior. En todos estos casos, esta cantidad considerada como salario regulador de la jubilación, se considerará repartida en dos conceptos: uno la pensión concedida por la Mutualidad, con las revisiones que ella establezca; otro la aportación de la Empresa por el valor de la diferencia entre dicha pensión de la Mutualidad y el salario bruto mensual considerado a efectos de la jubilación para cada anualidad.

8. En caso de que la variación salarial tenga lugar en período anterior al fijado en el artículo anterior, las circunstancias y condiciones del incremento citado en dicho artículo se realizarán a partir de la fecha en que entren en vigor las nuevas percepciones.

9. La actualización anual que recogen los artículos anteriores se mantendrá de la forma que en ellos se expresa hasta cinco años después de la edad de jubilación forzosa establecida por el Estatuto de los Trabajadores, en el momento de la jubilación del trabajador.

Por lo que respecta a los empleados que se jubilaron con anterioridad al 1 de enero de 1980, la Empresa estudiará una fórmula de revisión de sus pensiones complementarias, que permita una elevación razonable de las mismas, teniendo en cuenta su cuantía y antigüedad.

Art. 37. *Premio de natalidad.*—El premio de natalidad por nacimiento de cada hijo de los trabajadores que estén en activo se incrementará en el porcentaje pactado en este Convenio.

Art. 38. *Paga de beneficios.*—El personal en plantilla percibirá una paga de beneficios que se hará efectiva dentro de los dos primeros meses del año siguiente al que corresponda. Esta paga será del 8 por 100 del salario real percibido durante el año anterior, es decir, de las doce pagas normales y dos extraordinarias.

Art. 39. *Fiestas abonables y no recuperables.*—Con independencia de los periodos de descanso legalmente establecidos, un mes de vacaciones y libranzas por domingos trabajados, el personal de la Agencia que preste sus servicios en fiestas no recuperables señalados 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.

Los trabajadores de la Agencia hacen especial renuncia de las retribuciones por las suplencias que pudieran establecerse para cubrir las vacantes por domingos y fiestas abonables y no recuperables, salvo que estas suplencias sean por cargos de superior categoría. En estos casos se percibirá el plus equivalente a la diferencia de categoría.

Se pactan cinco días laborables de vacación retribuida al año, que deberán disfrutarse en Semana Santa o Navidad. Las fechas de esta vacación serán solicitadas con quince días de antelación y podrán ser concedida por la Dirección, teniendo siempre en cuenta las necesidades del servicio.

Art. 40. *Licencias.*—Las licencias previstas para los casos de fallecimiento o alumbramiento se fijan en cinco días. En el caso de que el trabajador tenga necesidad de trasladarse fuera de la ciudad donde está situado el centro de trabajo, este plazo será ampliado a ocho días.

Art. 41. *Peligrosidad y penosidad.*—Todo trabajador que desempeñe su labor en condiciones de especial penosidad y peligrosidad tendrá derecho a una compensación no económica que tienda a eliminar o suavizar dichas condiciones, consistente en un periodo de descanso de diez minutos por hora de trabajo. Cada seis meses, los trabajadores que desempeñen su función ante las pantallas de video-editing, laboratorio fotográfico y archivo gráfico serán sometidos a un examen oftalmológico por personal especializado.

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

En el plazo máximo de cuatro meses desde la firma de este Convenio, la Empresa, de acuerdo con el Comité, elaborará un informe sobre las condiciones en que se realiza actualmente el trabajo en pantallas, laboratorio fotográfico, etc. y propondrá las medidas que su mejora aconseje.

Art. 42. *Seguros de vida y accidentes.*—Todos los trabajadores de la Agencia tienen derecho a los Seguros de Vida y de Accidentes por cuenta de la Empresa, según las pólizas número 117.10133886, de fecha 30 de septiembre de 1981 y número 74006638, de fecha 31 de marzo de 1976, suscritas con las Com-

pañías «Mapfre Vida, S. A.» y «La Unión y el Fénix», respectivamente.

Art. 43. *Sucesivos Convenios.*—Los sucesivos Convenios partirán de las situaciones pactadas y adquiridas por el personal durante la vigencia de éste.

Art. 44. *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.

Durante este periodo tampoco acudirá a la extinción masiva de contratos por causas tecnológicas o económicas.

## CAPITULO IV

### Régimen sindical

Art. 45. *Comité de Empresa.*—El Comité de Empresa es el órgano representativo del conjunto de los trabajadores en el seno de la Agencia y tiene plenas facultades para negociar con ésta e intervenir en los artículos 46, 47, 48, 49 y 50 y en todos aquellos previstos por el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 46. *Atribuciones en materia económica.*—El Comité de Empresa deberá ser informado por periodos semestrales 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, salvo en los casos en que la Empresa autorice su difusión.

Asimismo será informado de todo el presupuesto y oído preceptivamente para la elaboración del mismo en las materias que afecten a los trabajadores.

Art. 47. *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 preceptivamente sobre sistemas de organización de trabajo, despidos, traslados, horarios establecidos y modelos de contrato de trabajo, incorporaciones masivas, cierres temporales y definitivos, reducción de jornadas, procesos de fusión y modificación de «status» jurídico, cuando estos dos últimos supongan cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

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.

Art. 48. *Atribuciones en materia social.*—El Comité de Empresa tendrá atribuciones para vigilar el cumplimiento de las normas legales en materia laboral y de seguridad social. Elegirá de su seno una Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en la que estará representada también la Empresa. El Comité será oído con carácter previo a toda decisión en materia disciplinaria.

Art. 49. *Garantías para el ejercicio de la representación.*—Los representantes de los trabajadores disfrutarán como mínimo, 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.

Art. 50. *De las Secciones Sindicales.*—En cuanto a los derechos de las Secciones Sindicales, legalmente constituidas en el seno de la Empresa, se estará a lo que establece el Estatuto de los Trabajadores y las normas jurídicas en vigor.

Art. 51. *Derechos adquiridos en el ejercicio de la profesión periodística.*—En relación con el epígrafe referido a Sindicatos del punto 1.º del Convenio anterior (1980) y del acuerdo suscrito el 18 de octubre de 1980 entre la Federación de Asociaciones de la Prensa de España y la Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y la Unión de Periodistas, sobre derechos adquiridos en el ejercicio de la profesión periodística y la situación del desempleo, la Empresa y el Comité de Empresa aceptan los siguientes puntos del referido acuerdo:

a) Hasta la entrada en vigor de una legislación sobre la información conforme a la Constitución, la Federación de Asociaciones de la Prensa de España acepta respetar los derechos a la plena equiparación profesional y laboral adquiridos en el ejercicio de la profesión sin título, correspondiendo la estimación de cada caso individual a una Comisión formada por las Organizaciones firmantes del presente acuerdo.

b) Igualmente, hasta que los Organos Legislativos establezcan una nueva normativa constitucional para los medios informativos y la profesión periodística, la Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y la Unión de Periodistas reconocen, en tanto subsista el paro profesional, los derechos adquiridos por los Licenciados en Ciencias de la Información, rama de Periodismo y por el resto de los profesionales en paro, titulados o no, según lo establecido en el punto anterior.

Art. 52. *Comisión paritaria de vigilancia e interpretación del Convenio.*—Para la vigilancia, interpretación y cumplimiento de este Convenio, se establece la constitución de una Comisión formada por cuatro representantes designados por la Empresa y por cuatro representantes designados por el Comité de Empresa.

En prueba de conformidad, ambas partes lo firman en Madrid a 24 de febrero de 1982.