

APENDICE 7 (Art. 29)

18 Convenio empresarial, 1-4-1986

SEGURO COLECTIVO DE VIDA

Cargo	Capital asegurado	Prima mensual a cargo personal
	Pesetas	Pesetas
Primero ...	250.000	160
Segundo ...	500.000	352

a) Corresponderá el capital del grupo primero a los trabajadores comprendidos en las categorías de Aprendiz y Aspirante Administrativo, salvo en los supuestos de que el trabajador ocupe la función de cabeza de familia.

b) Quedan incluidas en el grupo segundo las restantes categorías profesionales.

c) La prima a cargo del trabajador le será deducida mensualmente de su recibo salarial.

APENDICE 8 (Art. 49)

18 Convenio empresarial, 1-4-1986

REMUNERACION ANUAL BRUTA POR CATEGORIAS LABORALES (CUATRO TRIENIOS)

Categorías	Remuneración
Auxiliar Control	1.017.311
Auxiliar Sección	1.016.618
Especialista 1. ^a	1.017.311
Especialista 2. ^a	1.016.618
Especialista 3. ^a	1.013.851
Fogonero	1.017.311
Peón especializado	1.010.762
Peón	1.008.312
Oficial 1. ^a oficios varios	1.024.925
Oficial 2. ^a oficios varios	1.017.311
Oficial 3. ^a oficios varios	1.016.618
Repartidor	1.016.618
Cobrador	1.011.912
Ordenanza	1.011.912
Almacenero	1.012.743
Listero	1.012.743
Vigilante	1.011.912
Portero	1.011.912
Mujer limpieza	1.008.312
Inspector Ventas Regional	1.079.561
Jefe Ventas Area	1.079.561
Supervisor Ventas	1.079.561
Inspector Ventas Plaza	1.061.908
Ayudante Inspector Ventas	1.043.234
Jefe 1. ^a	1.128.198
Jefe 2. ^a	1.099.794
Subjefe	1.079.561
Oficial 1. ^a	1.061.908
Oficial 2. ^a	1.043.234
Auxiliar	987.532
Telefonista	1.010.946
Jefe Fabricación	1.128.198
Jefe Laboratorio	1.071.346
Contramaestre	1.071.346
Capataz	1.034.591
Auxiliar Laboratorio	1.024.602
Inspector Dist. Lechero	975.724
Auxiliar Inspector Dist. Lechero	1.061.908
Técnico superior	1.238.299
Técnico medio	1.127.505

de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 7 de noviembre de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE «INFORMACION Y PRENSA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio de Empresa regulará las relaciones entre «Información y Prensa, Sociedad Anónima» y los trabajadores de los Centros de trabajo de Madrid, Sevilla y Málaga.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal comprendido en los grupos de Técnicos, Redactores, Administrativos, Subalternos, Personal de Talleres y Servicios Generales, con exclusión de aquellos cargos con los que la Empresa concierte contratos especiales e individuales de trabajo, así como los excluidos de la Ordenanza de Trabajo en Prensa.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—a) Entrada en vigor: El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación. Los efectos económicos tendrán retroactividad a 1 de enero de 1986.

b) Duración: La duración del presente Convenio será de un año, a partir del 1 de enero de 1986. Al cumplir la fecha de su vencimiento y en el caso de que no mediare denuncia expresa por cualquiera de las partes con, al menos, tres meses de antelación a su extinción, este Convenio se entenderá prorrogado de año en año, conforme al apartado segundo, del artículo 86, del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Absorción.*—Las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio no serán absorbidas por las que legalmente y en cómputo general se produzcan durante la vigencia del mismo.

CAPITULO II

Art. 5.º *Consejo de Redacción.*—Mientras no se constituya la Comisión Negociadora para la elaboración de un Estatuto de Redacción, ejercerá sus funciones el Comité de Empresa. A estos efectos, y siempre que la representación de la Empresa y del Comité de Empresa lo consideren necesario, comparecerá a las reuniones el Director de «Diario 16».

Art. 6.º La Dirección no podrá obligar a los Redactores a escribir contra sus principios morales o ideológicos. Los Redactores tendrán derecho a retirar sus firmas de aquellas informaciones cuyo contenido fuera modificado por los superiores.

Si se comprobare objetivamente el desvío de la línea ideológica del periódico, el Redactor tendrá derecho a la rescisión unilateral de su contrato de trabajo y a dejar de prestar sus servicios en la Empresa, percibiendo una indemnización como de despido improcedente.

Art. 7.º *Detención gubernativa.*—Cuando el trabajador sea detenido en el ejercicio de su profesión, la Empresa se compromete a seguir abonándole el total de los salarios y devengos extraordinarios durante el plazo de su detención hasta el momento de su reincorporación a su puesto de trabajo, y a proporcionarle los servicios jurídicos necesarios para su defensa, así como las fianzas correspondientes, siempre que se cumpla lo establecido para las normas de seguridad.

La Empresa no podrá obligar al Redactor a desarrollar trabajos donde previsiblemente exista riesgo físico sin haberle dotado de las garantías de seguridad establecidas.

CAPITULO III

Art. 8.º En el caso de que la Empresa cambie los sistemas de trabajo, se compromete la misma a la reconversión del personal afectado con la remuneración de ese período a su cargo.

Art. 9.º *Jornada laboral.*—La jornada laboral y los turnos serán los habituales establecidos en cada Departamento.

30481 RESOLUCION de 7 de noviembre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «Información y Prensa, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Información y Prensa, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 27 de junio de 1986, de una parte, por el Comité de Empresa, en representación

Los turnos de libranzas serán o no rotatorios, conforme a los acuerdos que se adopten entre la Dirección de cada Departamento y sus trabajadores. La Empresa podrá aceptar otro régimen distinto al de libranzas de aquellos trabajadores que, bien por razones de trabajo en su Departamento, o bien por razones personales, así lo establecieran con la Dirección.

El trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, será en medio día del sábado y domingo o sábado y medio día del domingo.

Por necesidades de trabajo, la Empresa, de acuerdo con el trabajador, podrá optar por compensar económicamente a éste los días a que tenga derecho de libranza por trabajo en festivo, con la fórmula de cálculo habitual de 1,65 desde 1986 y de 1,75 desde 1987, o a la compensación durante 1986 de 1,65 días y desde 1987 de 1,75 días de libranza por cada día festivo trabajado (con exclusión de domingos) en jornada laboral, con independencia del descanso semanal que establece el apartado anterior.

Exclusivamente para los trabajadores de taller, cuando su día fijo de descanso semanal coincida con un festivo inhábil, se compensará éste con otro día de descanso.

Art. 10. *Vacaciones.*—Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a treinta días naturales de vacaciones, que serán disfrutadas preferentemente en los meses de verano.

En caso de ingreso en la Empresa antes del 1 de marzo, el trabajador podrá disfrutar los treinta días naturales de vacaciones reglamentarios preferentemente durante los meses de verano. En el supuesto de que la fecha de ingreso sea posterior al 1 de marzo, sólo podrá disfrutar la parte proporcional al tiempo de trabajo efectivo.

A efectos del cómputo de las vacaciones, éstas se realizarán por año natural, del 1 de enero al 31 de diciembre.

Cuando se cause baja en la Empresa, se descontarán de la liquidación los días de vacaciones disfrutados que excedan de la parte proporcional al tiempo de trabajo efectivo hasta el 31 de diciembre.

El calendario de días inhábiles festivos publicado por las Direcciones Provinciales de Trabajo regirá todo lo relativo a este tema.

Art. 11. *Asimismo.* se establece una semana adicional de vacaciones contada por días naturales para las siguientes secciones y turnos:

- a) Taller y Cierre en turno de noche.
 - b) Redacción y Servicios Generales en turnos de mañana, tarde y noche.
 - c) Administración, Circulación y Publicidad, se disfrutará la semana adicional de vacaciones necesariamente en Semana Santa o en Navidad, según se establezca en cada caso.
- La semana adicional de vacaciones no podrá adicionarse para su disfrute a las pactadas en el artículo 10.

Art. 12. La Sección de Taller en turno de mañana, independientemente de lo establecido en el artículo 11 del presente Convenio, disfruta de los días adicionales de vacaciones que le correspondan en base al régimen de festivos que se establezca por necesidades de la producción. En ningún caso los días adicionales de vacaciones serán superiores al establecido para el resto de las secciones. Estos serán contados por días naturales.

Art. 13. *Régimen de libranzas.*—Se establecen las siguientes libranzas:

- a) Redacción disfrutará de un día de libranza semanal.
- b) Servicios Generales disfrutará de un día de libranza quincenal.
- c) Administración, Publicidad y Circulación, las condiciones generales actuales.

La libranza semanal o quincenal, individualmente considerada, no será aplicable cuando exista absentismo laboral o licencia del trabajador, no computándose las licencias sindicales.

Las libranzas serán absorbidas en aquellas semanas con día festivo no trabajado, no siendo de aplicación en caso de vacaciones anuales, en un máximo de dos ocasiones.

Art. 14. *Modificación de horario.*—La Empresa sólo podrá realizar una modificación de horario no superior a una hora durante la vigencia del presente Convenio. Toda modificación adicional deberá ser pactada previamente con los trabajadores y su representación sindical.

Art. 15. La Empresa concederá exclusivamente en el Departamento de Talleres un tiempo máximo de treinta minutos de permiso retribuido para efectuar el almuerzo y cena, cuidando que su utilización no interfiera en la producción normal del periódico.

Art. 16. El trabajador que esté realizando estudios oficialmente reconocidos podrá solicitar una reducción de su jornada de trabajo hasta un tercio de la misma, con la disminución salarial equivalente. Igualmente, para la realización de exámenes se tendrá derecho a una licencia retribuida por el tiempo suficiente para los mismos.

CAPITULO IV

Régimen de personal

Art. 17. *Ingreso para todas las plazas vacantes en la Empresa, salvo Redacción y Publicidad.*—Tendrán prioridad los de la categoría inferior al puesto a cubrir y, en igualdad de condiciones, se tendrá en cuenta la antigüedad. Será norma de obligado cumplimiento no estar realizando ningún otro trabajo objeto de cotización a la Seguridad Social. En todas las secciones se deberá dar cuenta al Comité de Empresa de las vacantes a cubrir y de las condiciones que se requieren.

Se valorará especialmente a los trabajadores que hayan trabajado en el sector o que estén en el desempleo. El resto de los criterios en el sistema de pruebas de ingresos quedan referidos a lo descrito en la Ordenanza de Prensa, en aquellos aspectos no caducos por la legislación posterior.

El Comité de Empresa remitirá un informe con la opinión del Jefe de Sección y de los trabajadores de la misma.

Art. 18. Los trabajadores de aprendizaje o en práctica de redacción irán referidos a un periodo de prueba de tres meses, transcurrido el cual se decidirá si el trabajador pasa a pertenecer a plantilla, pudiéndose exigir un periodo de prueba de tres meses. En las restantes secciones de la Empresa no se considerará el periodo de prácticas, pasando los trabajadores desde su ingreso al periodo de prueba, conforme a la legislación vigente.

Art. 19. *Suplencias.*—Cuando el trabajador realizase la suplencia de un puesto de categoría superior a la suya, deberá percibir la remuneración económica del puesto cubierto, asumiendo su responsabilidad.

En los periodos de vacaciones en el taller, las suplencias del Jefe de Sección serán cubiertas por el oficial de la más antigua e idónea; en caso de igual antigüedad, serán rotatorias entre los mismos.

Art. 20. *Ascensos.*—Cualquier movilidad en la clasificación profesional de la plantilla, se notificará al Comité de Empresa para que éste emita informe. Se solicitará siempre la opinión previa del Comité, según los criterios del artículo 17, que a su vez, recabará un informe del Jefe de Sección y de los trabajadores de la misma.

Pasados los tres meses en el puesto de categoría superior, la Empresa deberá optar entre volverlo a la categoría anterior o darle definitivamente la que está desempeñando en ese momento.

Art. 21. *Categorías profesionales.*—Redacción: Director, Director Adjunto, Subdirector, Redactor-Jefe, Adjunto a Redactor-Jefe, Jefe de Sección, Adjunto de Jefe de Sección, Redactor, Ayudante de Primera, Ayudante de Preferencia. Quedan asimiladas a la categoría de Ayudantes de Primera las Secretarías de Redacción. Los Documentalistas y Teletipistas a Ayudantes Preferentes.

Administración: Servicios Generales. Distribución y Personal: Jefe de Sección, Jefe de Negociado, Oficial de Tercera, Conductor, Ordenanza, Telefonista, Recepcionista, Mozo de Almacén.

Taller: Jefe de Taller, Regente, Jefe de Área, Oficial de Primera, Oficial de Segunda, Oficial de Tercera, Mozo.

La anterior relación de Departamentos y categorías es simplemente enunciativa y no limitativa.

Art. 22. *Sanciones.*—En caso de despido o sanción, y antes de que sean aplicados, el Comité deberá ser informado por la Empresa de los motivos que le llevan a esta determinación.

A petición del Comité, la sanción quedará en suspenso hasta que el mismo esté debidamente informado, hasta un máximo de quince días.

CAPITULO V

Condiciones económicas

Art. 23. *Salarios.*—Se entiende por salario la cantidad bruta que, con carácter ordinario y fijo, percibe el trabajador por todos los conceptos. La totalidad del salario deberá figurar en la nómina. No forman parte del salario la ayuda familiar ni otras prestaciones sociales.

Art. 24. *Conceptos retributivos.*—Los conceptos retributivos de aplicación serán los siguientes:

a) Percepciones sujetas a cotización al régimen general de la Seguridad Social:

1. Salario base.
2. Complementos salariales.

2.1 Personales.

2.1.1 Antigüedad.

2.2 Puesto de trabajo.

2.2.1 Nocturno.

2.3 Por la calidad o cantidad de trabajo.

2.3.1 Actividad.

2.3.2 Horas extras.

2.3.3 Prolongación de jornada.

2.4 De vencimiento periódico superior al mes.

2.4.1 Gratificaciones extraordinarias.

2.4.2 Participación en beneficios.

b) Percepciones no salariales excluidas de cotización:

1. Indemnizaciones o suplidos.
2. Prestaciones a la Seguridad Social.

2.1 Protección a la familia.

2.2 Nuevas prestaciones.

3. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Art. 25. Para 1986, el incremento salarial será el 100 por 100 de la previsión de la inflación prevista por el Gobierno de la Nación en el acuerdo económico y social (AES), que se concreta en el párrafo 7, de la «Declaración del Gobierno», y el artículo 5, del Acuerdo Interconfederal, ambos comprendidos dentro del AES.

Art. 26. *Revisión.*—A efectos de la cláusula de revisión salarial, se estará a lo dispuesto en el artículo 4, del Acuerdo Interconfederal, recogido en el Acuerdo Económico y Social (AES).

En caso de producirse revisión salarial durante 1986, el porcentaje que servirá de media será del 8 por 100.

Art. 27. *Plus de nocturnidad.*—Se aplicará exclusivamente en Talleres, Cierre y Redacción, para aquellos trabajadores cuya jornada de trabajo esté comprendida entre las veintidós y las seis horas. Dicho plus será el 20 por 100 calculado sobre el salario base de la Ordenanza de Prensa, plus convenio y el plus de actividad. En la Sección de Redacción, para las categorías comprendidas entre Subjefe de Sección y Redactor-Jefe, ambas inclusive, el plus será el que corresponde a un Redactor. Si la mitad o más de la jornada se realiza en periodo nocturno, el plus se percibirá como si toda la jornada se hubiese ejecutado en turno de noche.

Art. 28. La antigüedad se computará por años de servicio con arreglo a lo dispuesto en el artículo 61 de la vigente Ordenanza de Prensa, y según lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores, con aplicación desde 1 de enero de 1983.

Una vez finiquitado el complemento de antigüedad que figuraba en el Convenio Colectivo de 1982 y su fórmula de aplicación, se establece el siguiente sistema, con vigencia desde 1 de enero de 1986:

A) Importe: 2.300 pesetas brutas, para todas las categorías de la Empresa.

B) Este importe no sufrirá modificaciones durante 1986, 1987 y 1988.

C) Con efecto de 1 de enero de 1989, se actualizará automáticamente, modificándose en la variación experimentada por el Índice de Coste de la Vida en el período de 1 de enero de 1986 al 31 de diciembre de 1988.

Para los siguientes aumentos, se aplicará el mismo criterio de actualización dependiendo del trienio o quinquenio.

Art. 29. *Pagas extraordinarias.*—Como parte integrante de su salario, los trabajadores de «Información y Prensa, Sociedad Anónima», tendrán derecho a la percepción de las siguientes pagas extraordinarias:

a) Paga de vacaciones: Se percibirá antes del 16 de julio y será equivalente al salario ordinario fijo que el trabajador haya devengado el mes anterior.

b) Paga de diciembre: Se percibirá antes del 24 de diciembre y será equivalente al salario ordinario fijo que el trabajador haya devengado el mes anterior. Ambas pagas estarán referidas al semestre anterior a su devengo y por el tiempo trabajado en dicho período, que será el que califique su totalidad. En el caso de que el trabajador haya prestado sus servicios a la Empresa durante un período inferior, la retribución será proporcional al tiempo trabajado.

Art. 30. *Participación en beneficios.*—Dentro del mes de febrero de cada año, se percibirá una paga denominada de beneficios, que será equivalente al 8 por 100 del total de retribuciones que componen el salario ordinario y fijo de cada trabajador, devengado a lo largo de la anualidad anterior.

La paga de beneficios irá siempre referida al año natural vencido que se considere; por tanto, los trabajadores que hayan ingresado durante dicho período percibirán la parte proporcional que corresponde al resultado de aplicar el 8 por 100 anteriormente mencionado al total de las retribuciones que hayan devengado desde el momento de su ingreso hasta la finalización del año de referencia, en concepto de salario ordinario y fijo.

Art. 31. La Empresa abonará en el último trimestre del año 1986 el equivalente a media paga extraordinaria, bajo el concepto de mayor participación de la extra de beneficios.

Tendrá derecho al cobro de esta gratificación el personal que se encontrara en la plantilla en la fecha de la firma del presente Convenio.

Art. 32. *Compensación por kilometraje, gastos de desplazamiento y representación.*—Cuando por necesidades de trabajo el personal se traslade fuera de su residencia y cuando este hecho implique pasar la noche fuera de su residencia, la Empresa abonará los gastos ocasionados justificados o aplicará 6.350 pesetas diarias como dieta de desplazamientos. Para casos de viaje al extranjero se establece una dieta de 100 dólares USA o, según los casos, gastos a justificar a cargo de la Empresa.

Los gastos de locomoción serán siempre a cargo de la Empresa, cuando el trabajador efectúe el servicio ordenado en vehículo de su propiedad, se establece una compensación de 22,5 pesetas por kilómetro recorrido.

El Comité de Empresa tendrá conocimiento mensual de la justificación de dichos gastos.

Art. 33. *Prolongación de jornada.*—La Empresa, cuando contrate trabajos de edición por arrendamiento de servicios de terceros, pactará con los trabajadores los tiempos de jornada extra necesarios para cubrir tales compromisos.

Art. 34. *Jubilación.*—La jubilación se producirá a la edad reglamentaria con el compromiso de la Empresa de completar el 100 por 100 del salario real.

Art. 35. *Plus de transporte nocturno.*—La Empresa abonará o facilitará al personal afectado el transporte cuando en función de su jornada de trabajo, prolongación o anticipo de la misma, los transportes públicos del área de trabajo hubieran cesado.

Art. 36. *Excedencias.*—Las excedencias de todo el personal de la Empresa podrán ser voluntarias o forzosa, de acuerdo con lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Prensa y Estatuto de los Trabajadores, en ningún caso darán derecho a la percepción de sueldo o salario en tanto en cuanto el trabajador no se reincorpore al servicio activo de la Empresa, respetándose el nivel salarial de la categoría en el momento de la reincorporación. El Comité de Empresa tendrá conocimiento de todas las excedencias. La excedencia voluntaria no computará a efectos de antigüedad ni aumentos por año de servicio, pero sí computando a estos efectos la excedencia forzosa. En la excedencia voluntaria, la readmisión será inmediata cuando la misma no sea superior a seis meses. Pasado el plazo y hasta dos años y medio, la Empresa deberá readmitirle en un plazo máximo de seis meses desde la solicitud de reincorporación. Cuando la excedencia sea superior a los dos años y medio, la readmisión se efectuará cuando hubiese vacante similar a la función anteriormente desarrollada.

Con carácter excepcional, en caso de solicitud de excedencia voluntaria por ampliación o perfeccionamiento de estudios reconocidos oficialmente, el interesado volverá automáticamente a reincorporarse a la Empresa a la finalización de los mismos, a un puesto de igual o similar categoría. Para la concesión deberá solicitarse con un mes de antelación y presentarse la documentación acreditativa de los estudios que vayan a realizarse. Para solicitar una nueva excedencia por este motivo, deberá cubrirse un nuevo periodo de un año de servicio efectivo a la Empresa.

Solamente es de aplicación este artículo cuando el trabajador no hubiese desarrollado su labor durante la excedencia en un medio diario de la competencia local.

Art. 37. La excedencia forzosa se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y dentro de la Administración pública, autonómica, provincial o local y los Organismos autónomos dependientes de los Organismos públicos anteriormente citados, organizaciones sindicales y patronales, y partidos políticos.

Art. 38. *Licencias.*—Las licencias previstas en la legislación laboral, en caso de fallecimiento o alumbramiento, se amplían hasta un máximo de cinco días para los familiares en primer grado.

CAPITULO VI

Mejoras sociales

Art. 39. *Enfermedad, accidente de trabajo o invalidez.*—Por causa de baja por enfermedad, accidente de trabajo o invalidez, todo el personal de la Empresa percibirá el 100 por 100 de su salario, equivalente a la cantidad cobrada el último mes.

El Comité de Empresa recibirá mensualmente el control de los partes administrativos de baja para vigilar la disminución del absentismo y cooperar en su erradicación.

Art. 40. *Servicio militar.*—Los trabajadores durante el servicio militar, aunque lo efectúen como voluntarios, causarán baja temporal y se les reservará la plaza en este período y dos meses más, computándoseles el tiempo a efectos de antigüedad y aumento salarial.

La remuneración durante el período militar se establece en el 75 por 100 del salario base. Cuando el trabajador tenga familiares a su cargo, reconocidos en la cartilla de la Seguridad Social, percibirá el 100 por 100 del salario base. El Comité de Empresa podrá solicitar de la Empresa esta aplicación, cuando el trabajador, aun reuniendo este requisito, se considere que se encuentra en una situación

especial y siempre que puedan ser comprobadas estas circunstancias.

Art. 41. *Seguro*.—Con cargo a la Empresa, se ha contratado un seguro de vida colectivo, que cubre los supuestos de muerte o invalidez permanente. Para ambas contingencias se tienen asegurados capitales de indemnización por 3.000.000 de pesetas.

A los efectos de este seguro, se entiende por invalidez permanente y absoluta la situación física irreversible provocada por accidente o enfermedad, originadas independientemente de la voluntad del asegurado, determinante de la total ineptitud de éste para el mantenimiento permanente de cualquier relación laboral o actividad profesional.

Entre otras diversas especificaciones, la póliza garantiza indemnizaciones por muerte como consecuencia de actos terroristas.

Art. 42. *Asistencia médica*.—La Empresa llevará a cabo, por el personal sanitario adecuado, revisión a todo el personal de plantilla cada año. Se atenderán de forma especial aspectos clínicos oftalmológicos, dado el carácter de trabajo que se realiza en la Empresa.

A requerimiento de la Empresa, los servicios médicos podrán controlar, cuando sea preciso, el estado de aquellos trabajadores en situación de baja por incapacidad laboral transitoria.

La Empresa formalizará con una Entidad de seguros médicos la cobertura de los gastos médicos derivados de enfermedad por lesiones demostradamente atribuidas al trabajo realizado en «Información y Prensa, Sociedad Anónima», siempre y cuando no sean cubiertas por la Seguridad Social.

CAPITULO VII

Garantías sindicales

Art. 43. *Miembros del Comité de Empresa*.—Los miembros del Comité de Empresa gozarán de los derechos sindicales que les concedan las leyes vigentes. La Empresa facilitará al Comité de los trabajadores el servicio de Secretaria, espacios y locales para que puedan cumplir sus funciones.

Art. 44. *Derechos del Comité de Empresa*.—a) El Comité de Empresa deberá ser informado detalladamente en la primera semana de cada mes de la situación económica de la Empresa: Costos, ventas, inversiones, planes futuros, ingresos, etc.

b) Derecho a disponer anualmente del Balance, Cuenta de Resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios de la Empresa.

c) Derecho de información y consulta previa respecto de estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

d) Derecho a recabar de la Empresa el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente se utilicen.

e) Derecho a ejercer una función de vigilancia sobre:

- El cumplimiento de las normas en materia laboral y de Seguridad Social vigentes.

- Las condiciones de seguridad e higiene en las que se desarrolla el trabajo de la Empresa. El Comité podrá proponer el cese de la actividad laboral hasta que las condiciones se normalicen.

f) Derecho a la negociación de Convenios Colectivos de la Empresa, sin perjuicio de la capacidad jurídica que también en estos casos corresponde a las secciones sindicales de la misma.

g) En el curso de las reuniones del Comité y de éste con la Empresa, el Comité podrá estar asesorado por expertos, en las condiciones y en los casos que se acuerden.

h) Derecho a reunirse en los locales de la Empresa dentro o fuera de los horarios de trabajo, así como a difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral.

i) Cada miembro del Comité de Empresa podrá disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación dentro y fuera de la sede de la Empresa. Así:

- Centro de trabajo de Madrid: Treinta horas mensuales.
- Centro de Sevilla y Málaga: Quince horas mensuales.

j) Un miembro del Comité de Empresa, elegido por la Empresa de entre una terna propuesta por el propio Comité, asistirá a las reuniones ordinarias o extraordinarias que convoque el Consejo de Administración.

Art. 45. *Derecho de asamblea*.—El derecho de asamblea o reunión podrá ejercerse con las siguientes características:

- A propuesta del Comité de Empresa o de un tercio del mismo.
- A propuesta de una sección sindical.
- En solicitud por escrito del 20 por 100 de la plantilla.
- La totalidad de un Departamento, etc.

El derecho a reunión no se verá sometido a limitación de tiempo en periodo de negociación colectiva o huelga, siempre y cuando su horario no afecte al normal de salida del periódico.

El tiempo de reunión se entiende remunerado y en horas de trabajo, pudiéndose solicitar ilimitado para celebrar reuniones en los locales de la Empresa fuera de las horas de trabajo y sin remunerar.

La solicitud deberá dirigirse a la Dirección de la Empresa con una antelación de veinticuatro horas. Los plazos podrán reducirse por razones de urgencia. La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores un lugar suficiente para el normal desarrollo de la reunión.

Art. 46. *Derechos de la sección sindical de la Empresa*.—Se entiende por sección sindical de la Empresa aquéllas secciones de los Sindicatos reconocidos que cuenten con un número de afiliados superior a 10 por 100 de los trabajadores de la Empresa.

Son derechos de las secciones sindicales los reconocidos para el Comité de Empresa, salvo los apartados a) y b) del artículo 44, así como los siguientes:

a) Recaudar las cotizaciones de sus afiliados, así como de cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales.

b) Proponer candidatos a las elecciones para cubrir puestos del Comité de Empresa.

c) Elegir Delegados sindicales (un máximo de tres), que los representen ante el Empresario y que planteen ante éste las reivindicaciones sindicales de sus afiliados y de aquellos trabajadores que así lo soliciten.

Los Delegados sindicales gozan de las garantías y derechos de que gozan los miembros del Comité de Empresa.

CAPITULO VIII

Disposiciones adicionales

Art. 47. Los trabajadores se acogen en aquellos aspectos no recogidos en el presente Convenio o las disposiciones laborales vigentes o los que pudieran tener vigencia durante 1986, y que mejorasen el articulado de este Convenio en cómputo global.

Art. 48. *Comisión paritaria del Convenio*.—Las partes negociadoras del Convenio se constituyen en Comisión paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo.

ACUERDO DE PROTOCOLO SOBRE RENOVACION TECNOLÓGICA

En la ciudad de Madrid a 17 de mayo de 1985, reunidos los representantes de «Información y Prensa, Sociedad Anónima», y el Comité de Empresa, acuerdan aprobar el texto articulado del Protocolo sobre Renovación Tecnológica.

Artículo 1.º La Empresa y los trabajadores consideran positiva la introducción de la nueva tecnología para el desarrollo industrial de INPRESA.

Art. 2.º La Empresa y los trabajadores convienen que en el proceso de renovación tecnológica se respetarán los legítimos intereses de los trabajadores.

Art. 3.º La introducción de la nueva tecnología respetará los acuerdos suscritos entre la Empresa y los trabajadores que figuran en el Convenio Colectivo, sustituyendo el presente acuerdo de renovación tecnológica a cualquier otro existente anteriormente.

Art. 4.º Dentro del espíritu de mutuo acuerdo que preside estos principios, los trabajadores de INPRESA se comprometen a colaborar con la Empresa para que el proceso de cambio se efectúe con la mayor rapidez.

Art. 5.º Ambas partes se comprometen a adaptar lo acordado, mediante la renegociación de aspectos concretos, en el supuesto de que se produjeran modificaciones técnicas de importancia o se conociesen otros aspectos de la nueva tecnología que incidieran en la salud laboral de los trabajadores.

Art. 6.º El órgano encargado de interpretación, vigilancia y resolución de los conflictos derivados de la aplicación de este acuerdo será la Comisión de renovación tecnológica, formada por el Comité de Empresa y la representación de la Empresa.

GARANTIAS DE EMPLEO Y LABORALES

Art. 7.º La introducción de la nueva tecnología no supondrá en ningún caso la disminución de la plantilla global actual. La Empresa se compromete a no despedir a ningún trabajador como consecuencia de la introducción de la nueva tecnología.

Art. 8.º La Empresa renuncia explícitamente a hacer uso del apartado B del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, en el marco de los criterios antes expuestos.

Art. 9.º Las plantillas que se establezcan como consecuencia de la renovación tecnológica deberán estar cubiertas en su totalidad por trabajadores en jornada normal y no en régimen de horas extraordinarias.

GARANTIAS PARA LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

Art. 10. No podrá ser obligado a trabajar con videoterminals (VDT) el personal cuyos defectos visuales, estimados por un Tribunal médico paritario, financiado por la Empresa y formado por facultativos propuestos por la Empresa y los trabajadores, cuyos defectos visuales recomiendan su no uso de los VDT.

Art. 11. A fin de evitar cualquier hipotético problema que pudiera derivarse del trabajo con VDT, las embarazadas tendrán derecho a trabajar con las medidas preventivas necesarias, suministradas por la Empresa.

Art. 12. Ningún trabajador podrá ser obligado a permanecer ante los VDT más tiempo del establecido en su jornada laboral, con descansos no acumulables de diez minutos por cada hora de trabajo efectivo en los VDT. La referencia a la jornada laboral se hace sin perjuicio de lo establecido en el Convenio Colectivo.

Art. 13. Todos los VDT deberán ser revisados en su funcionamiento y condiciones ambientales por el Comité de seguridad e higiene. Asimismo, su mantenimiento deberá ser revisado, ateniéndose a criterios objetivos, por parte de la Empresa responsable.

Art. 14. En la sala donde están instalados los VDT se requiere una instalación de luz adecuada que evite que se produzcan reflejos en la pantalla.

Art. 15. Todo el personal que trabaje en VDT pasará una revisión oftalmológica anual, que será financiada por la Empresa, y de cuyos resultados se informará al interesado y, de forma innominada, al Comité de Empresa. La primera revisión se hará antes de que entren en uso los VDT.

Art. 16. Ningún trabajador será obligado a efectuar trabajos de lectura en VDT para desarrollar tareas de corrección tipográfica u ortográfica. Los periodistas contarán con copias en papel de sus propios originales inmediatamente.

Art. 17. Todos los gastos médicos derivados de enfermedad o lesiones que el Tribunal médico, designado en la forma prevista en el artículo 10 considere demostradamente atribuidos al trabajo en VDT, en INPRESA, y que no sean cubiertos por la Seguridad Social, serán satisfechos por la Empresa.

Art. 18. La Empresa permitirá el estudio y la revisión de las nuevas instalaciones a los asesores técnicos del Comité de Empresa.

GARANTIAS LABORALES Y PROFESIONALES

Art. 19. La utilización de videoterminals no implica en sí misma aumento de categoría o retribución. Como norma general, ambas partes acuerdan que se tenga en consideración que, en todo caso, la valoración de los puestos de trabajo se harán en relación con la función que en ellos se realice y no en relación con el instrumento de trabajo utilizado.

Art. 20. Las Secretarías de Redacción recogerán las crónicas en VDT, pasando los listados a la mesa del Redactor-Jefe para su control.

Art. 21. Ningún periodista podrá copiar o introducir en el sistema electrónico originales ajenos, a no ser para su elaboración periodística. Los periodistas utilizarán la nueva tecnología para realizar las funciones que les son propias de redactar, valorar literaria y gráficamente la información. La ejecución de tareas de tratamiento de textos (monos, estadillos, montaje) no es propia de la función periodística.

Art. 22. Los periodistas no serán responsables últimos de la corrección tipográfica y ortográfica, ni del tratamiento de textos. Ningún periodista podrá ejercer las funciones que tienen tradicionalmente los correctores y teclistas de tipografía.

Art. 23. Los periodistas no podrán ser valorados en su trabajo a través de medios electrónicos, tanto en los aspectos cualitativos como cuantitativos. La valoración del trabajo de los teclistas dependerá de un acuerdo concreto.

Art. 24. La Empresa dotará a la Redacción de suficientes medios humanos adecuados a las necesidades de la nueva tecnología con el fin de garantizar los objetivos de calidad y las condiciones de trabajo.

DISPOSICION FINAL Y TRANSITORIA

El plazo de validez de este Protocolo abarca hasta el momento en que el número de pantallas instalado (32) no se vea incrementado ni se desarrollen nuevas posibilidades técnicas con las ya instaladas.

Cualquier alteración de estos términos supondrá una nueva negociación del Protocolo, en que la Empresa propondrá un estudio completo sobre la organización del trabajo en todas las Secciones.

Hasta la firma del nuevo Protocolo, los periodistas que así lo expresen en el plazo de una semana, no estarán obligados a trabajar en los VDT.

La Dirección se compromete a mantener con el Comité de Empresa un seguimiento permanente de la fase de innovación ya implantada y sus consecuencias.

MINISTERIO
DE INDUSTRIA Y ENERGIA

30482 RESOLUCION de 28 de julio de 1986, de la Dirección General de Electrónica e Informática, por la que se homologan dos aparatos móviles radioquirúrgicos, marca «Siemens», modelos Siremobil 3K y 3N/3H, fabricados por «Siemens, A. G.», en la República Federal Alemana.

Recibida en la Dirección General de Electrónica e Informática la solicitud presentada por «Siemens, A. G.», con domicilio social en calle Orense, número 2, municipio de Madrid, provincia de Madrid, para la homologación de aparatos móviles radioquirúrgicos, fabricados por «Siemens, A. G.», en su instalación industrial ubicada en Erlangen (República Federal Alemana);

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita y que el laboratorio de la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales, mediante dictamen técnico con clave E860530114, y la Entidad colaboradora «Asistencia Técnica Industrial, Sociedad Anónima Española», por certificado de clave IA-84/005/M-3114, han hecho constar, respectivamente, que los modelos presentados cumplen todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 2603/1985, de 20 de noviembre,

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar los citados productos, con la contraseña de homologación GMR-0004, con fecha de caducidad del día 28 de julio de 1988, disponiéndose asimismo como fecha límite para que el interesado presente, en su caso, los certificados de conformidad de la producción antes del día 28 de julio de 1987, definiendo, por último, como características técnicas para cada marca y modelo homologado las que se indican a continuación:

Características comunes a todas las marcas y modelos

Primera.-Descripción: Potencia eléctrica nominal del generador. Unidades: kW.

Segunda.-Descripción: Tensión máxima del generador. Unidades: kV.

Tercera.-Descripción: Campo nominal del intensificador. Unidades: cm.

Valor de las características para cada marca y modelo

Marca y modelo: Marca «Siemens», modelo Siremobil 3K.

Características:

Primera: 3.

Segunda: 106.

Tercera: 17,7.

Marca y modelo: Marca «Siemens», modelo Siremobil 3N/3H.

Características:

Primera: 3.

Segunda: 106.

Tercera: 17,7.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 28 de julio de 1986.-El Director general, Jaime Clavell Ymbern.

30483 RESOLUCION de 28 de julio de 1986, de la Dirección General de Electrónica e Informática, por la que se homologa una impresora marca «Star», modelo Gemini-10X, fabricada por «Star Micronics Co. Ltd.».

Presentado en la Dirección General de Electrónica e Informática el expediente incoado por parte de «SCS Componentes Electrónicas, Sociedad Anónima», con domicilio social en Consejo de Ciento, número 409, municipio de Barcelona, provincia de Barcelona, referente a la solicitud de homologación de una impresora fabricada por «Star Micronics Co. Ltd.», en su instalación industrial ubicada en Shizouka City (Japón).

Resultando que por parte del interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita y que el Laboratorio Central Oficial de Electrotecnia, mediante informe con clave E851149919, y la Entidad colaboradora «Tecnos Garantía de Calidad, Sociedad Anónima», por certificado de clave TMSCSSTAR01IS, han hecho