

16791 RESOLUCION de 2 de junio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «Información y Prensa, Sociedad Anónima-Diario 16», para los años 1989 y 1990.

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Información y Prensa, Sociedad Anónima-Diario 16», que fue suscrito con fecha 12 de mayo de 1989, de una parte, por la Dirección de la empresa «Información y Prensa, Sociedad Anónima», en representación de la Empresa y, de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 3/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 2 de junio de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE «DIARIO 16», 1989/1990

CAPITULO PRIMERO

Normas generales

Artículo 1.º *Objeto.*—El objeto del presente Convenio Colectivo es la regulación de las relaciones laborales, tanto sociales como económicas, entre INPRESA y sus trabajadores. Queda excluido, expresamente, el personal de distribución adscrito al Centro de trabajo de la calle Albasanz, sin número (Madrid), que seguirá rigiéndose por el Convenio franja firmado con efectos de 1 de octubre de 1988.

Art. 2.º *Ámbito personal y territorial.*—El presente Convenio afectará al personal de «Información y Prensa, Sociedad Anónima», que tenga suscrito contrato laboral con la Empresa.

El convenio regirá en los Centros de INPRESA, a excepción del personal excluido en el artículo 1.

Art. 3.º *Ámbito temporal y denuncia.*—El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su registro en la Dirección General de Trabajo y sus efectos tendrán carácter retroactivo al 1 de enero de 1989.

Su duración se extenderá al 31 de diciembre de 1990, considerándose prorrogado por años naturales, salvo denuncia por escrito de una de las partes, comunicándose a la otra con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su extinción.

Art. 4.º *Compensación y absorción.*—Este artículo será de aplicación a todos los conceptos excepto nocturnidad.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de sus conceptos retributivos únicamente tendrá eficacia aplicativa si considerados en su conjunto y en cómputo anual y sumados a los mínimos legales vigentes con anterioridad a tales disposiciones superasen el nivel total retributivo, también en cómputo anual, de este Convenio. En otro caso, las condiciones económicas emanadas del presente Convenio serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual por los aumentos que en el futuro puedan establecerse en virtud de preceptos legales, convencionales o contratos individuales de trabajo.

Art. 5.º *Inclusión a la totalidad.*—Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente en el ejercicio de las facultades que le sean propias objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobase la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Art. 6.º *Comisión Paritaria.*—Se crea la Comisión Mixta que se encargará de la interpretación, vigilancia y cumplimiento de lo convenido, y que estará compuesta por:

Representación de los trabajadores: María Luisa San José, Jesús González, Carmen Jiménez, Angel Pascual y Fernando López.

Representación de la Empresa: Manuel Chausa, Javier Aldea y Alfredo Valiente.

A falta de algún miembro designado en esta Comisión, o todos, por imposibilidad manifiesta de comparecencia, serán sustituidos por otros miembros del Comité de Empresa, y en cuanto a la parte económica, por las personas que designe la Dirección.

CAPITULO II

Condiciones de trabajo

Art. 7.º *Condiciones de la Redacción:*

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».

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 un despido improcedente.

Detención gubernativa: Cuando el trabajador sea detenido por y ejerciendo su profesión para la Empresa, aún fuera de su trabajo e incluso con desconocimiento de la misma, ésta 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.

Art. 8.º *Régimen de contratación.*—Además del personal fijo de plantilla, que está afectado por este Convenio, los trabajadores de la Empresa podrán estar vinculados a la misma de acuerdo con cualquiera de los sistemas contractuales que la legislación vigente contemple en cada momento.

Art. 9.º *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo, dentro de las normas y orientaciones de este Convenio y las disposiciones legales, es facultad de la Dirección de la Empresa, respetándose los artículos 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa adecuará su funcionamiento orgánico de acuerdo con la actividad que debe desarrollar, determinando los cupos de personal necesario en cuantías especialidades sean precisas, así como los escalafones jerárquicos dentro de la organización y las diferentes categorías profesionales.

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. 10. *Luzar de trabajo.*—Se corresponde con los Centros de trabajo dados de alta como tales por «Información y Prensa, Sociedad Anónima».

En consecuencia, cada empleado queda, inicialmente, destinado a un Centro de trabajo, quedando entendido y aceptando la obligatoriedad de su presentación, a la hora de inicio del turno de trabajo, en aquellos colectivos que lo tengan definido.

Art. 11. *Jornada, horario y turnos.*—La jornada laboral y los turnos serán los habituales establecidos en cada departamento.

Los turnos de libranzas serán o no rotativos 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 de los días que tenga derecho de libranza por trabajo en festivo, con la fórmula de cálculo habitual, o a la compensación de 1,75 días de libranza por cada día de festivo trabajado—con exclusión de domingos— en jornada laboral, con independencia del descanso semanal que establece el apartado anterior.

Exclusivamente para los trabajadores del taller, cuando su día fijo de descanso semanal coincida con un festivo inhábil, se compensará éste con otro día de descanso, no pudiéndose disfrutar como día de vacaciones por festivos ni sábados ni domingos.

Régimen de libranzas: Se establecen las siguientes libranzas:

- Redacción disfrutará de un día de libranza semanal.
- Servicios generales y talleres disfrutarán de un día de libranza quincenal.
- 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.

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.

La Empresa concederá, exclusivamente en el departamento de taller, un tiempo máximo de treinta minutos de permiso retribuido para efectuar el almuerzo o cena, cuidando que su utilización no interfiera la producción normal del periódico.

El trabajador que esté realizando estudios oficialmente reconocidos podrá solicitar una reducción de su jornada de trabajo de 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 de los mismos.

Art. 12. *Vacaciones*.—Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a treinta días naturales de vacaciones o su parte proporcional al tiempo trabajado, que serán disfrutadas preferentemente en los meses de verano, incluso el primer año siempre que por parte de la Empresa sea posible.

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

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

Asimismo se establece una semana adicional de vacaciones contada por días naturales para las siguientes secciones:

Talleres, Oficina, Redacción y Servicios Generales.

Administración, Circulación y Publicidad disfrutaran la semana adicional de vacaciones necesariamente en Semana Santa o Navidad, según se establezca en cada caso.

La semana adicional de vacaciones no podrá adicionarse para su disfrute a las vacaciones ordinarias.

Art. 13. *Provisión de vacantes y nuevos puntos de trabajo*.—Ingreso para todas las plazas vacantes en la Empresa: Oficina Redacción, Publicidad y Técnicos; tendrán prioridad los de 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 queda referido a lo descrito en la Ordenanza de Prensa, en aquellos aspectos no encuadros 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, solo en caso de ascensos.

En caso de producirse en el taller alguna vacante, tendrá preferencia para ocuparla el trabajador más antiguo que estuviera sujeto a una medida de contratación temporal, en cada sección.

Los trabajadores de aprendizaje o en prácticas de Redacción irán referidos a un periodo de prueba de tres meses, transcurrido el cual se decidirá si el trabajador pasa a pertenecer a la 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.

En cualquier caso, será requisito previo un examen de selección, en caso de nuevas incorporaciones y ascensos.

Art. 14. *Trabajos de superior categoría y ascensos*.

1. El trabajador que, con aprobación expresa de la Dirección, realice funciones de categoría superior a las que corresponden a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

2. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realiza.

3. En caso de ascenso, y una vez producido este, pasados los tres meses en el puesto de categoría superior, el trabajador deberá optar entre volver a la categoría anterior o darle fin a su desempeño en ese momento.

Art. 15. *Los plazamientos*.—Desplazamiento:

Kilómetros: 27 pesetas/kilómetro.

Dieta: No podrá optar previamente más que una de dietas o par de di gaso autorizados. Si se opta por una dieta, las otras serán de

Dieta normal: 8.000 pesetas día trabajado.

Media dieta: 4.000 pesetas día.

Dieta de viajeros: 100 \$ USA (impuesto).

Cuotas de promoción a cargo de la Empresa.

Art. 16. *Sanciones*.—El régimen disciplinario se sujeta a la legislación vigente en cada momento. En caso de incomparecencia será informado el Comité de Empresa y en los de despido o sanción que impliquen suspensión de empleo y sueldo, y antes de que se apliquen, 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 por un máximo de quince días, en caso de suspensión de empleo y sueldo o despido.

CAPITULO III

Condiciones económicas

Art. 17. *Salario Convenio*.—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.

La subida salarial para 1989 y 1990 será del 5,5 por 100.

Art. 18. *Plus nocturnidad*.—Se aplicará a los trabajadores que realicen su jornada entre las veintidos y seis horas, siendo dicho plus del 20 por 100 del salario base de la Ordenanza de Prensa, plus Convenio y plus actividad.

En la sección de Redacción, las categorías de Convenio superiores a redactor cobrarán el plus que corresponda 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. 19. *Plus antigüedad*.—El importe será de 2.730 pesetas, abonable por trienios o quinquenios. Con efectos de 1 de enero de 1991 se actualizará automáticamente, modificándose en la variación experimentada, por el IPC en el periodo de 1 de enero de 1989 a 31 de diciembre del 90.

Art. 20. *Gratificaciones reclamatorias*.—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 y 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 y 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 periodo, que será el que califique su totalidad. En el caso de que el trabajador haya prestado sus servicios a la Empresa durante un periodo inferior, la retribución será proporcional al tiempo trabajado.

Las pagas de beneficios del 8 por 100 y media paga del último trimestre se modifican y quedan englobadas en dos pagas de importe ordinario, abonables los meses de noviembre y marzo.

Los periodos de devengo de dichas pagas serán de 1 de diciembre a 30 de noviembre y de 1 de enero a 31 de diciembre, respectivamente, siendo la paga de marzo del mismo importe de los meses del periodo de devengo que dan derecho a su abono.

Art. 21. *Servicio militar*.—Los trabajadores durante el servicio militar, aunque lo efectúen voluntarios, causarán baja temporal y se les respetará la plaza en este periodo y dos meses más, computándose el tiempo a efectos de antigüedad y aumento salarial.

La remuneración durante el periodo militar se establece en el 75 por 100 del salario base de la Ordenanza de Prensa. Cuando el trabajador tenga familiares a su cargo reconocidos en la cartilla de la Seguridad Social percibirá el 100 por 100 de dicho salario base. El Comité de Empresa podrá solicitar esta aplicación cuando el trabajador aun no cumpliendo este requisito se encuentre en una situación especial y siempre que puedan ser comprobadas estas circunstancias.

Art. 22. *Plus prolongación de jornada y plus de jornada partida*:

Plus de prolongación de jornada: Importe 42.477 pesetas/mes.

Plus de jornada partida: Solo lo percibirá el personal que teniendo jornada diaria ininterrumpida, parte su jornada en horario de mañana y tarde a petición de la Empresa.

Importe: 32.820 pesetas/mes.

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

Art. 23. *Turno de disposición*.—Importe: 55.000 pesetas brutas por 14 pagas durante 1989.

6.000 pesetas brutas por 14 pagas durante 1990.

Art. 24. *Servicios extra*.—Todos los trabajadores de la Redacción que desvirtúen su jornada de trabajo en sábado percibirán, cual quiera que sea su categoría, a excepción de Redactor Jefe, Adjunto o Redactor Jefe, Subdirector o Director Adjunto, que no percibirán cantidad alguna por sábado trabajado, las siguientes cantidades:

Año 1989: Importe: 14.500 pesetas (Redacción) y 10.000 pesetas (Talleres).

Año 1990: Importe: 16.000 pesetas (Redacción) y 11.500 pesetas (Talleres).

Art. 25. *Horas extraordinarias.*—La representación de los trabajadores y de la Empresa acuerdan, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, que, dada la naturaleza de la actividad del sector, todas las horas extraordinarias que se realicen en INPRESA posean las características de estructurales, voluntarias para el trabajador que se definen en el artículo 2 del Real Decreto:

Hora extra diurna: 2.200 pesetas.

Hora extra nocturna: 2.400 pesetas.

Hora extra festiva: 2.700 pesetas.

En Administración serían de: 2.100 para Auxiliares Administrativos, 2.200 Oficiales de segunda y 2.500 Oficial primera.

Art. 26. *Plus materia fotográfico.*—Aquellos periodistas gráficos que la Empresa no les proporcionara el material fotográfico necesario para desarrollar su labor y se vieran en la obligación de comprar ellos mismos dicho material percibirán una compensación de 27.000 pesetas brutas mensuales abonables en doce pagas, entendiéndose que dicha cantidad es una percepción no salarial, por lo que no estará sujeta a cotización de Seguridad Social. En el supuesto de que la Empresa dote a su personal del material necesario para desarrollar sus funciones, dicha cantidad dejará de abonarse.

Art. 27. *Cláusula de revisión salarial.*—Para garantizar durante la vigencia del Convenio el poder adquisitivo de los salarios, la cláusula de revisión salarial será de un punto sobre el IPC real para los años 1989 y 1990.

Art. 28. *Pago de haberes.*—El pago de haberes se efectuará a través de la Empresa en cuenta corriente o libreta de ahorro, a nombre del empleado, en cualquiera de las agencias, sucursales o corresponsalías de la Entidad de Ahorro o Bancaria que, de las localidades de su residencia, indique personalmente; en el bien entendido que estos ingresos deberán estar a disposición del interesado antes del último día de cada mes o de la última fecha señalada para la percepción de las gratificaciones reglamentarias.

El trabajador una vez que le sea abonada la paga correspondiente en la Entidad de crédito designada por él, tendrá la obligación de firmar el correspondiente recibo de nómina, siempre que en el mismo figure la cantidad realmente abonada, y con independencia de posibles discrepancias en los conceptos o en las cuantías que figuren, por las que podrá reclamar oportunamente.

CAPITULO IV

Temas sociales

Art. 29. *Jubilación:*

a) Al colectivo comprendido entre los cincuenta y cinco y sesenta y cinco años o más al 1 de mayo de 1987, se les abonará un premio de jubilación por una cuantía de 3.485.000 pesetas por una sola vez, siendo dicha cuantía revalorizables hasta el momento de producirse la jubilación efectiva del trabajador en la Empresa, bien con el IPC acumulado o con los incrementos salariales pactados en Convenio, según resulte más beneficioso para el trabajador.

b) Para el resto del colectivo de trabajadores que estuvieran en plantilla a la firma del presente Convenio, excepto los del apartado c), la jubilación se producirá a la edad reglamentaria, con el compromiso de la Empresa de completar el 100 por 100 del salario real. Para este segundo colectivo, la Empresa y el Comité constituirán una Comisión que elabore una propuesta alternativa en el plazo máximo de duración del presente Convenio.

c) Todas las incorporaciones posteriores al 1 de mayo de 1987 quedarán excluidas de lo establecido en los párrafos a) y b) del presente artículo.

Art. 30. *Excedencia.*—Las excedencias de todo el personal de la Empresa podrán ser voluntarias o forzosas, de acuerdo con lo dispuesto en la Ordenanza laboral de Prensa y el 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 computará a estos efectos la excedencia forzosa:

a) 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 presentar 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 en la Empresa.

Solamente es de aplicación este artículo cuando el trabajador no hubiese desarrollado su labor en un medio escrito de la competencia, pues, en este caso, la readmisión sólo se efectuará cuando se produjera en la Empresa una vacante de igual o similar categoría.

b) 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. 31. *Licencias.*—Las licencias previstas en la legislación laboral en caso de fallecimiento o alumbramiento se ampliarán hasta un máximo de cinco días para los familiares de primer grado. En caso de traslado de vivienda habitual, el trabajador tendrá derecho a un día de licencia. Para los casos de boda de familiares de primer o segundo grado de consanguinidad, el trabajador tendrá derecho a un día de licencia, siempre que dicho acontecimiento coincida con su jornada de trabajo. La Empresa facilitará las libranzas adecuadas en los demás tipos de actos de estas características (bautizos, comuniones, etcétera), siempre que coincida con la jornada laboral y se notifique con quince días de antelación para poder hacer la sustitución oportuna, no teniendo para este caso la consideración de permiso retribuido.

Art. 32. *Enfermedad y accidentes.*—En caso de baja por accidente de trabajo, enfermedad 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 recibirá mensualmente los partes administrativos de baja para vigilar la disminución del absentismo y cooperar en su erradicación.

Conforme a la legislación vigente, los trabajadores vendrán obligados a presentar, dentro del plazo de cinco días, los partes de baja y alta por enfermedad o accidente, cualquiera que sea su causa. Los ejemplares del parte de confirmación o de continuidad deberán ser presentados en el plazo de dos días.

Puede ser causa de suspensión del complemento el no cumplir los requisitos de la Seguridad Social o eludir la visita del servicio médico determinado por la Empresa.

La Empresa se reserva en todos los casos la facultad de poder exigir a los trabajadores afectados se sometan al reconocimiento del facultativo que determine la Dirección.

Art. 33. *Seguro de vida y accidente.*—La Empresa ha contratado, con cargo a la misma, un seguro de vida y accidentes que cubra tales contingencias a todo el personal incluido en el presente Convenio, debiendo el asegurado cumplir los requisitos que establece la Compañía aseguradora. El capital asegurado será el siguiente, según los casos:

Por muerte o incapacidad permanente total para la profesión habitual, 3.300.000 de pesetas.

Por muerte en accidente, 6.600.000 pesetas.

Por muerte en accidente de circulación, 9.900.000 pesetas.

Las antedichas coberturas son válidas en cualquier circunstancia de lugar y tiempo con independencia de que el hecho causante tenga relación o no con el trabajo, mientras esté en situación de alta en la Seguridad Social a cargo de INPRESA.

Art. 34. *Reconocimiento médico.*—La Empresa llevará a cabo, por el personal sanitario adecuado, revisión a todo el personal de plantilla cada año. Este reconocimiento médico anual tendrá carácter obligatorio para todos los trabajadores. 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 o lesiones demostradamente atribuidas al trabajo realizado en INPRESA, siempre y cuando no sean cubiertas por la Seguridad Social.

CAPITULO V

Garantías sindicales

Art. 35. *Comité de Empresa.*—Miembros del Comité de Empresa: Los miembros del Comité de Empresa gozarán de los derechos sindicales que les conceden las leyes vigentes. La Empresa facilitará al Comité de los trabajadores el servicio de Secretaría, espacios y locales para que puedan cumplir sus funciones.

Derechos del Comité de Empresa:

a) El Comité de Empresa deberá ser informado detalladamente en la primera semana de cada trimestre natural de la situación económica de la Empresa; costes, 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 a información y consulta previa respecto de los estudios de tiempos, establecimientos 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 utilizan.

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. 36. *Sección sindical.*-Se entiende por sección sindical de la Empresa, aquellas secciones de los Sindicatos reconocidos que cuenten con un número de afiliados superior al 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 48, 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.

El Centro de trabajo de Sevilla tendrá un Delegado Sindical.

Art. 37. *Asambleas.*-El derecho de Asamblea o reunión podrá ejercerse con las siguientes características:

- a) A propuesta del Comité de Empresa.
- b) A propuesta de una sección sindical.
- c) En solicitud por escrito del 20 por 100 de la plantilla.
- d) La totalidad de un departamento.

El derecho de reunión no se verá sometido a limitación de tiempo en período 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 por escrito, 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.

16792 *CORRECCION de erratas de la Resolución de 14 de abril de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la «Compañía Industrial y de Abastecimientos, S. A.» (CINDISA).*

Padecidos errores en la inserción de la citada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 106, de 4 de mayo de 1989, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En la página 13115, artículo 4.º, en la numeración de los apartados, donde dice: «a), b), c), a), b), c), d), e), f), g), h), i), j), k)»

En la página 13116, artículo 12, apartado D), segunda línea, donde dice: «... al 1 de diciembre de 1988...» debe decir: «... al 31 de diciembre de 1988...».

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

16793 *REAL DECRETO 860/1989, de 16 de junio, por el que se otorga una concesión de explotación de hidrocarburos en la zona A denominada Marismas Cn.º2.*

Vista la solicitud de una concesión de explotación de hidrocarburos denominada Marismas Cn.º2, derivada del permiso de investigación Marismas C, que fue presentada en su día por Chevron, Floyd y Repsol, titulares de dicho permiso, y teniendo en cuenta que dicha solicitud está de acuerdo con lo que la Ley dispone; que está justificada la existencia de hidrocarburos en cantidades comerciales; que los titulares poseen la capacidad técnica y económica necesaria para la puesta en explotación del yacimiento; que proponen unos trabajos razonables para dicha explotación y que ha sido informada favorablemente por la Junta de Andalucía y por el Patronato del Parque Nacional de Doñana, procede otorgar la mencionada concesión de explotación.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y Energía y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 16 de junio de 1989.

DISPONGO:

Artículo 1.º Se otorga a «Chevron Oil Company of Spain» (CHEVRON), «Floyd Oil (Spain) Inc.» (FLOYD) y «Repsol Exploración, Sociedad Anónima» (REPSOL), con participaciones respectivas, del 25 por 100, 25 por 100 y 50 por 100, la concesión de explotación de hidrocarburos derivada del permiso Marismas C, denominada Marismas Cn.º2 cuya descripción es la siguiente:

Concesión Marismas Cn.º2. Expediente número CE 17/88 de 3.673 hectáreas y cuya superficie está delimitada por la línea perimetral definida por los vértices cuyas coordenadas geográficas son las siguientes:

Vértice	Paralelo N	Meridiano O (Greenwich)
1		
2	37° 09'	Limite Preparque Norte
3	37° 12'	6° 26'
4	37° 12'	6° 22'
5	37° 13'	6° 22'
6	37° 13'	6° 21'
7	37° 11'	6° 21'
8	37° 11'	6° 22'
9	37° 10'	6° 22'
10	37° 10'	6° 25'
11	37° 09'	6° 25'

Art. 2.º La concesión que se otorga queda sujeta a todo cuanto dispone la Ley sobre Investigación y Explotación de Hidrocarburos, de 27 de junio de 1974, el Reglamento para su aplicación de 30 de julio de 1976 y al Plan General de Explotación presentado por las solicitantes en cuanto no se oponga a lo que se especifica en el presente Real Decreto y en las condiciones siguientes:

Primera.-De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 29 y 30 de la Ley y de conformidad con el artículo 30 de su Reglamento, esta concesión de explotación se otorga por un período de treinta años a partir del día 15 de septiembre de 1988, fecha en la que comenzó el período de vigencia de la concesión Marismas Cn.º1 derivada del mismo permiso de investigación.

Segunda.-De conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 del Reglamento vigente, los titulares deberán comenzar las operaciones de explotación en el plazo máximo de tres años.

Tercera.-El plan de explotación del yacimiento de gas de la concesión Marismas Cn.º2 consiste en la producción del gas a través de un pozo, y en cuya cabeza se instalará un compresor para mantener la producción, una vez que la presión del yacimiento haya bajado de un cierto límite. El gas será acondicionado mediante una unidad de deshidratación de glicol, desde donde pasará a una estación de compresión de ventas para ser entregado por gasoducto a la red de la «Empresa Nacional del Gas, Sociedad Anónima» (ENAGAS).

Cuarta.-De conformidad con lo dispuesto en los artículos 28, 35 y 39 del Reglamento vigente, los titulares de la concesión deben tomar toda clase de precauciones en la prevención de daños o riesgos, que como consecuencia de las operaciones puedan afectar a la seguridad de vidas humanas, la propiedad, reservas naturales, lugares de interés turístico o instalaciones públicas y en general a la contaminación del medio ambiente; cumplir las normas nacionales vigentes y, en particu-