ANEXO I

Tabla salarial

Categoría profesional			
Jefe de Sección administrativa		43.835	790.635
Oficial administrativo primera		41.200	751.110
Oficial administrativo segunda		39.711	728.775
Auxiliar administrativo mecanografo		38.466	710.100
Auxiliar administrativo de 16 a 17		26.607	532.215
Personal subalterno: Ordenanzas, Porteros, Vigilantes o Serenos		36.053	673.905
Botones de dieciseis a diecisiete		26.607	532.215
Personal Obrero: Molero	1.373		757.484
Encargado de Sección	1.323		734.734
Maquinista y Mecanico Conductor	1.307		727.453

Categoría profesional		
Ayudante Molero	1.281	715.624
Auxiliar Especializado	1.281	715.624
Encargado/a Empaquetado	1.281	715.624
Pesador Lonja	1.281	715.624
Carretillero Estibador Manipulador	1.281	715.624
Empaquetadora, Cosedora, Limpiadora y Peon	1.169	660.569

Pluses y emolumentos.

Ciento cincuenta pesetas diarias de plus de asistencia por dia trabajado.

Ciento quince pesetas diarias de plus de transporte por dia trabajado.

Dos mil quinientas pesetas mensuales en concepto de Ayuda Social que se abonarán en 12 pagas. Además, en las pagas de Julio y Navidad se abonará por este concepto dos mil pesetas.

ANEXO II

Tabla de horas extraordinarias

Categoría profesional	Porcentaje Pesetas	5 % Pesetas	10 % Pesetas	20 % Pesetas	30 % Pesetas	40 % Pesetas	50 % Pesetas
Jefe de Sección administrativa.	609	634	659	710	760	810	861
Oficial administrativo de primera.	577	601	624	672	719	766	809
Oficial administrativo de segunda.	559	582	604	650	695	741	786
Auxiliar administrativo.	544	567	588	632	676	721	764
Auxiliar de dieciseis a diecisiete años.	402	418	432	462	492	522	552
Personal subalterno:							
Ordenanza, Portero, etc.	515	537	557	598	639	680	721
Botones de dieciseis a diecisiete años.	402	418	432	462	492	522	552
Personal obrero:							
Molero.	575	601	624	672	719	766	813
Encargado de Sección.	550	582	604	650	695	741	786
Maquinista y Conductor.	553	573	598	643	688	732	777
Ayudante Molero.	544	567	588	632	675	720	764
Auxiliar especializado.	544	567	588	632	675	720	764
Encargado/a empaquetado.	544	567	588	632	675	720	764
Pesador lonja.	544	567	588	632	675	720	764
Carretillero, Estibador y Manipulador.	544	567	588	632	675	720	764
Empaquetadora, Cosedora, Limpiadora y Peón.	501	521	540	578	617	655	694

17117 *RESOLUCION de 6 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Roberto Zubiri, S. A.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Roberto Zubiri, S. A.», recibido en este Centro directivo entre el 13 de abril de 1983 y el 2 de mayo del mismo año (texto del mismo y documentación complementaria), suscrito por las representaciones de la Empresa y de sus trabajadores en fecha 29 de marzo de 1983; de conformidad con lo dispuesto en los artículos 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.

Madrid, 6 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Sres. representantes de la Empresa y trabajadores afectados.—Bilbao.

EMPRESA

ARTICULO 1.º — ~~AMBITO TERRITORIAL~~:
El presente Convenio se aplicará a los Centros de Trabajo de Roberto ZUBIRI, S. A. (Madrid, Zamudio-Bilbao, San Just Desvern-Barcelona y las delegaciones adscritas a los mismos).

ARTICULO 2.º — AMBITO PERSONAL.
El presente Convenio afectará al personal de la Empresa Roberto Zubiri, S. A., con excepción de:
— Personal Directivo
— Personal de Contrato Especial

En cuanto al Personal de Ventas, se les aplicará el Convenio sólo en los conceptos regulados por el mismo y no quedan regulados en sus condiciones específicas, de remuneración y jornada.

ARTICULO 3.º — VIGENCIA.
El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1.º de Enero de 1983. Si la fecha de su publicación fuera posterior al 1 de Enero, la aplicación de las cláusulas tendría carácter retroactivo a dicha fecha de entrada en vigor.

ARTICULO 4.º — DURACION.
La duración del presente Convenio Colectivo será de un año, a partir de su entrada en vigor.

ARTICULO 5.º — DENUNCIA.
El presente Convenio quedará denunciado automáticamente el 30-10-83

ARTICULO 6.º — GARANTIA.
Ambas partes establecen expresamente que las condiciones establecidas en el presente Convenio no serán inferiores en su cómputo anual a las que venían disfrutando.

ARTICULO 7.º — GARANTIA "AD PERSONAM".
Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "AD PERSONAM".

ARTICULO 8.º — IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION.
Dentro de la empresa los trabajadores no podrán ser discriminados por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política o sindical, etc. Se respetará el principio de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer sin discriminación alguna, con las limitaciones que estipule la Ley.

ARTICULO 9.º — MOVILIDAD GEOGRAFICA.
Ningún trabajador de plantilla podrá ser trasladado a otro centro de trabajo diferente al que en su día fuese contratado, salvo que al trabajador le interese.

ARTICULO 10.º — TRABAJOS EN CATEGORIA SUPERIOR.
El trabajador, sea cual fuere su categoría, podrá realizar trabajos de categoría superior a la que tenga atribuida en casos excepcionales de perentoria necesidad y corta duración, nunca por plazo superior a tres meses, percibiendo durante el tiempo de prestación del servicio la retribución correspondiente al puesto a que circunstancialmente quede adscrito.

ARTICULO 11.º — PROMOCIONES.
Las promociones en la Empresa se realizarán cuando existan las circunstancias personales o de trabajo que las justifiquen, ateniéndose a la normativa legal vigente en el primer caso y a las aptitudes, méritos y antigüedad del trabajador, en el segundo caso.

A tal efecto se nombrará una comisión compuesta por un representante de Dirección, un trabajador de categoría superior de la sección del puesto a ocupar y un representante del Comité de Empresa. Esta comisión será la que controle las pruebas de aptitud teórico-prácticas a las que se someterá el aspirante, si fuera necesario, por los servicios profesionales de la Empresa. La decisión de esta comisión será irrevocable lo cual no quiere decir que el candidato no pueda presentarse en la siguiente promoción.

El personal mal calificado o mal encuadrado en la P. S. y cuya mala calificación sea reconocida por la comisión paritaria (comité-dirección), nombrada para este efecto o por la Autoridad Laboral competente, no se considerará como promoción.

ARTICULO 12.º — ESCALAFONES.
La dirección de la empresa formará con la entrada en vigor del presente Convenio, el escalafón del personal a su servicio, con separación de los grupos que lo integren y colocando a los trabajadores, dentro de cada categoría y en la empresa, haciendo constar las fechas de ingresos, en uno y otro caso, y el centro al que pertenecen.

El escalafón se rectificará anualmente si así procede y se hará público para conocimiento de los trabajadores, dentro del 1.º trimestre de año.

ARTICULO 13.º — MUJER EMBARAZADA.
Toda mujer embarazada, previo informe del médico de la empresa, o del especialista al aquel no existiese, y cuando la empresa o la trabajadora lo solicite, independientemente de su estado civil, si desarrollase un trabajo penoso o peligroso para su estado, se le cambiará de su puesto de trabajo a otro más cómodo sin riesgo para su estado, conservando su puesto y categoría original, no siendo en ningún caso causa de sanción o despido su estado de embarazo.

En este supuesto, la Dirección de la Empresa, oído al Comité de Seguridad e Higiene, o Vigilante en su caso, designará a la persona que obligatoriamente deberá cubrir el puesto dejado vacante por la embarazada, y que por el carácter de provisionalidad de la situación se incorporará a su anterior puesto cuando la embarazada vuelva a su puesto de trabajo.

ARTICULO 14.º — INGRESOS.
La contratación del personal para cubrir los puestos vacantes o de nueva creación, se realizará de acuerdo con la ley vigente solicitando de las oficinas de empleo los trabajadores que necesiten e informando en los tres Centros de Trabajo principales. Las plazas se cubrirán de acuerdo con las aptitudes necesarias para el puesto y a igualdad de condiciones tendrán preferencia:

1.º El personal de la empresa que optara a dicha plaza.
2.º El personal que tenga o haya tenido la condición de interino o eventual en la empresa.
3.º Los huérfanos y viudas de quienes hayan trabajado en la empresa.
4.º Los hijos y familiares de primer grado de los trabajadores de la empresa.
5.º Los trabajadores en paro que pertenezcan al sector de las Artes Gráficas.

El Comité del Centro correspondiente tendrá información del proceso de Selección antes de decidir el ingreso de los aspirantes.

ARTICULO 15º — CESES
Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) Técnicos y administrativos: 30 días
b) Resto del personal: 15 días
c) Peones, auxiliares de taller y oficios auxiliares: 7 días.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar dicho plazo, todos los conceptos que le corresponden al trabajador.

El incumplimiento de ésta obligación imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y por consiguiente no nace éste derecho, si el trabajador incumple la de avisar con la antelación debida.

ARTICULO 16º — PERIODO DE PRUEBA
Las admisiones del personal se consideran provisionales durante un período de prueba que no podrá exceder del que señala la siguiente escala:

Técnicos de Grado Medio y Superior, cuatro meses
El resto del personal del grupo técnico, dos meses
Personal administrativo, dos meses
Personal operario y subalterno, 15 días

Durante el período indicado tanto el trabajador como el empresario podrán, respectivamente, desistir de la prueba y proceder a la resolución del contrato, previo aviso y sin que ninguna de las dos partes tenga por ello derecho a indemnización. En los casos de técnicos en general y administrativos, este preaviso será de 10 días.

En todo caso durante el período de prueba el trabajador tendrá derecho a la percepción de las retribuciones correspondientes a su categoría profesional del trabajo realizado.

Transcurrido dicho período, el trabajador pasará automáticamente a figurar en la plantilla de la empresa y el tiempo que hubiese servido en calidad de prueba será computado a todos los efectos.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecta al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, reanudándose al finalizar dicha situación.

ARTICULO 17º — EXCEDENCIAS
La regularización de excedencias se atendrá a lo que estipula la ordenanza laboral de Artes Gráficas, (o la norma que la sustituye), en vigor en cada momento y a lo que se dispone a continuación:

1º). Se considera causa de excedencia forzosa la originada por detención a causa de motivos políticos o sindicales. Por el tiempo que dure más un mes.

2º) Los casos de excedencia forzosa supondrán siempre la incorporación automática a un puesto de igual categoría a la que venían ocupando al comienzo de dicha excedencia.

3º) La comisión paritaria podrá estudiar otros casos de excedencia forzosa no contemplados expresamente.

ARTICULO 18º — PERCEPCION SALARIAL
La liquidación de la nómina de salarios se hará en el sexto día hábil del mes siguiente al trabajado.

El cobro de haberes será mediante transferencia bancaria o talón nominal.

Los jueves de cada semana la empresa abonará un anticipo semanal a aquéllos que lo soliciten. La primera vez se avisará con una antelación de 48 horas.

ARTICULO 19º — PAGA EXTRAORDINARIA DE JULIO
En la primera quincena del mes de Julio se abonará a todo el personal de plantilla una paga extra que se confeccionará según las tablas adjuntas más la antigüedad.

ARTICULO 20º — PAGA EXTRAORDINARIA DE DICIEMBRE
En la primera quincena del mes de Diciembre se abonará a todo el personal de la plantilla una paga extra que se confeccionará según las tablas adjuntas más la antigüedad.

ARTICULO 21º — PAGA EXTRAORDINARIA DE BENEFICIOS
En la segunda quincena de Enero se dará a todo el personal de plantilla una paga extra de beneficios, correspondiente al año anterior y se elaborará según las tablas de las otras dos pagas extraordinarias más la antigüedad.

ARTICULO 22º — SALARIO BASE
Se entiende por Salario Base de Empresa los cómputos de Nómina siguientes:
— Tiempo normal abonable
— Tiempo festivo

ARTICULO 23º — SUBIDA SALARIAL
El incremento salarial será de un 11,50 o/o sobre el Salario Base de Empresa.

El resto de los conceptos retributivos de nómina se incrementarán en un 11,50 o/o (Plus lineal, Prima, Mejora pactada, Pagas extraordinarias y de Beneficios).

ARTICULO 24º — PLUS LINEAL
El Plus Lineal queda establecido en 3.787 pts. mensuales.

ARTICULO 25º — REVISION SALARIAL
En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E., registrase al 30 de setiembre de 1983, un incremento respecto al 31 de diciembre de 1982 superior al 9 o/o, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del I.P.C., en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1983). Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1983, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tabla utilizados para realizar los aumentos pactados para 1983.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en cada convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 83)

En caso de Revisión Salarial se tomará el 11,50 o/o como base de cálculo.

ARTICULO 26º — HORAS EXTRAS
El límite de las horas extras se establece de acuerdo con la legislación vigente; para los casos de necesidad, en dos horas al día, quince al mes y cien al año.

El realizar horas extras tendrá carácter voluntario por parte del trabajador, salvo en los casos de reparaciones urgentes o siniestro.

Mensualmente se pasará información sobre las Horas Extraordinarias, al Comité de Empresa y se abonarán según el Art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa se compromete a efectuar contrataciones eventuales, siempre que sea viable, para aquellos puestos en los que existan horas extras habituales en cantidad suficiente para proceder a la contratación.

El importe actual de la hora extra se calculará en cada caso tomando como base la suma de los conceptos Salario Base, Mejora Pactada, Plus Lineal de la hora ordinaria. El resultado se incrementará en un 75 o/o.

ARTICULO 27º — PLUS DE NOCTURNIDAD
Cuando el trabajo se realice en turno de noche, se abonará un plus de nocturnidad equivalente al 35 o/o del Salario Base de Empresa.

ARTICULO 28º — PLUS DE TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD
Los pluses reglamentarios de trabajo tóxico, penoso y peligroso, serán calculados en base a la retribución del Salario Base de Empresa en un 25 o/o.

La dirección de la empresa se compromete a eliminar en beneficio de todos, las causas que motivan el pago de pluses de toxicidad y peligrosidad.

ARTICULO 29º — AUMENTOS PERIODICOS POR TIEMPO DE SERVICIO. ANTIGÜEDAD.
Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho, además del salario que se establezca para su categoría, a aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en dos trienios de 3 o/o y quinquenios del 3 o/o calculados sobre el salario Base de Empresa.

ARTICULO 30º — PLUS DE TRANSPORTE.
Se cobrará una cantidad en concepto de plus de transportes, tomando como referencia el camino más corto y el medio más económico (metro, tren, autobús, etc.).

Este plus se percibirá por día de trabajo, y dejará de percibirse en el momento en que no concurra el fin por el que fué aplicado.

Las percepciones se actualizarán de acuerdo con las tarifas.

ARTICULO 31º — JORNADA LABORAL
La Jornada Laboral será de:

a) 41 horas semanales en jornada partida.
b) 41 horas semanales en turnos diurnos.
c) 40 horas semanales en turno nocturno.

a) El personal con jornada partida, cuando efectúe jornada intensiva, estará sujeto a lo dispuesto en el Art. 32 apartado 4.2. del Convenio de Empresa.

b) Al personal de relevos con turnos diurnos, le corresponde un descanso de 30 minutos durante la jornada diurna.

c) Al personal de relevos en turno nocturno, le corresponde un descanso semanal de 3 horas correspondiendo 38 minutos diarios durante la jornada.

El personal que curse con regularidad estudios en Centros Oficiales para la obtención de títulos académicos o profesionales, tendrá preferencia a elegir turno de trabajo.

ARTICULO 32º — NORMAS PARA EL SISTEMA DEL HORARIO FLEXIBLE.

PERSONAL CON HORARIO FLEXIBLE.

1.— El sistema con horario flexible afectará al personal administrativo y técnico tanto de Dirección General como de Fábrica, así como al personal de horario normal de Fábrica.

2.— El grupo de trabajo en que cada empleado está integrado, es el responsable de la aplicación y control del Horario Flexible.

3.— JORNADA LABORAL

a Las horas a trabajar en el año, distribuídas mes por mes, serán las aprobadas en el Calendario Laboral.

3.1.— Para el cumplimiento de tales horas se realizará un cómputo mensual de tal manera, que se entenderá prestada la Jornada total completa cuando se cumplan las horas indicadas en el Calendario Laboral, mes por mes.

3.2.— El cómputo que se determine incluye la posibilidad de un margen de 4 - 5 horas a saldar en el mes siguiente. En el supuesto caso de que una persona, por necesidad de trabajo supere las 5 horas al mes, éstas serán contabilizadas en el siguiente mes.

3.3.— Las ausencias de trabajo debidas a baja por accidente, enfermedad, vacaciones o permisos retribuídos reseñados en el presente Convenio de Empresa, indicarán presunción de haber cumplido el número de horas diarias que corresponda a la media del mes en curso.

Sin embargo, por los permisos no retribuídos, la presunción del cumplimiento del horario laboral se extenderá solamente a las horas de estancia obligatoria, debiendo el interesado recuperar en otros días el tiempo correspondiente. Esto será de aplicación tanto para ausencias de día completo, como parcial. Siempre que el interesado así lo especifique.

3.4.— Existe la posibilidad de disfrutar permisos no retribuídos siempre que no sobrepasen de 10 horas al mes y cuya duración no exceda de medio día cada uno de ellos, ni de cinco veces al mes, pudiendo ser este tiempo recuperado.

4.— HORARIOS: En la implantación del horario flexible se hace necesario distinguir dos partes:

"A" entradas y salidas.

"B" estancia obligatoria

"A" La entrada se efectuará de 8.00 a 9.00 de la mañana. La salida de 5,15 a 8 de la tarde.

"B" La estancia obligatoria en el centro de trabajo no será inferior a 6,30 horas, no habiendo un horario obligatorio para el cumplimiento de las mismas.

En el caso de que una persona haya disfrutado del permiso señalado en el punto 3.4., no estará obligada a cumplir con el apertado "B".

4.1.— La flexibilidad en la comida será de 1 a 3, empleando como mínimo 1/2 hora que queda a criterio de cada empleado.

4.2.— El personal que tiene en verano jornada intensiva, estará sujeto al siguiente horario:

La entrada será de 7,30 a 8,30 horas de la mañana y la salida de 2,30 a 8,00 de la tarde, no pudiendo ser la estancia obligatoria inferior a 6 horas, sin que para el cumplimiento de éstas exista un horario obligatorio. La jornada será de 6,30 horas y se computarán 7,00 horas.

5.— COMPUTO: El cómputo para el cumplimiento de las horas será mensual, de suerte que se considerará prestada la jornada total completa cuando se cumplan las horas relacionadas en el punto 3.1. y 3.2. quedando saldadas al cabo del año. El cómputo se realizará mensualmente por el tiempo realmente trabajado.

6.— Los puentes a establecer, serán los aprobados en el Calendario Laboral.

Este horario flexible podrá ser revisado siempre que cualquiera de las dos partes lo solicite.

7.— Entre la dirección y el comité de cada centro de trabajo tendrá plena autonomía, respetando siempre el principio de este articulado.

ARTICULO 33º — FESTIVIDADES

Se considerarán fiestas las declaradas oficialmente por la Autoridad Laboral competente.

Asimismo, se considera festiva media jornada de los días 24 y 31 de Diciembre. Los trabajadores con jornada nocturna seguirán disfrutando de jornada festiva estos días, considerándose recuperados a todos los efectos.

Los sábados tendrán la consideración de no laborales.

La Empresa tiene la facultad, previo informe al Comité, de establecer un plan de mantenimiento, contando con los Sábados, considerándose, en este caso, laborales.

ARTICULO 34º — VACACIONES

El régimen de vacaciones anuales retribuídas de todo el personal, será de 22 días laborales a disfrutar en los meses de Junio a Setiembre, ambos inclusive.

El cuadro de vacaciones reglamentarias será publicado por la empresa, previo acuerdo con los trabajadores, con una antelación mínima de dos meses al comienzo de su disfrute.

Siempre que exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Si por deseo de la empresa y consentimiento del trabajador, las vacaciones tuvieran que disfrutarse en época distinta, (Junio-Setiembre), el período de disfrute sería ampliado en cinco días más continuados.

Si existiese desacuerdo entre las partes (Dirección-Trabajador) la comisión paritaria, fijará la fecha para al que el disfrute corresponda y su decisión será irrevocable.

Para la elección de la época de vacaciones, no existirán preferencias en razón de la antigüedad, disfrutándose las mismas por turnos rotativos, dentro de cada categoría y puesto de trabajo.

El personal que cesa o sea incorporado en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el número de meses trabajados, computándose como meses completos la fracción del mismo.

No podrán compensarse en metálico, en todo ni parte, las vacaciones anuales.

En caso de baja por enfermedad o accidente durante el período de vacaciones, éste se verá interrumpido reanudándose cuando el trabajador sea dado de alta.

El cobro de las vacaciones será sobre todos los conceptos retributivos de nómina, cobrándose al inicio de las mismas, en forma de anticipo, mediante una cantidad aproximada.

Caso de interrupción de las vacaciones a requerimiento de la Empresa, se procederá de acuerdo con la legislación vigente en ese momento.

ARTICULO 35º — PERMISOS RETRIBUIDOS

Todos los trabajadores sujetos al presente Convenio, tendrán derecho a ausentarse del trabajo con permiso retribuído, percibiendo el salario de Convenio, en todos los casos que contemple la Legislación Vigente, en cada momento. (Ordenanza Laboral de Artes Gráficas, o norma que la sustituya).

ARTICULO 36º — PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Son causa de permisos no retribuídos, aquéllos que se juzguen justificados por la empresa y no estén comprendidos en el Artículo 35º sobre permisos retribuídos.

La Empresa concederá un día de permiso no retribuído al año, siempre que se solicite con una antelación mínima de 48 horas.

ARTICULO 37º — FONDO SOCIAL

La empresa establecerá un fondo social para la concesión de préstamos personales sin ningún interés.

La cuantía de este fondo será de 10.700 Ptas. anuales por productor.

Este fondo será administrado por los Comités de los Centros de Trabajo, pero precisará siempre la conformidad de la Dirección.

ARTICULO 38.º — OCIO Y CULTURA.

La empresa prestará ayuda económica en aquellas actividades de tipo cultural, deportivo o recreativo, que sean de interés mayoritario para los trabajadores y siempre que éstas actividades estén orientadas a mantener la continuidad.

La aportación de la Empresa será de 1.250 Ptas. por trabajador al año. Cada Comité presentará anualmente su presupuesto, con el detalle de actividades a la Dirección.

ARTICULO 39.º — LOTE DE NAVIDAD.

Con motivo de la fiesta de Navidad, la Empresa distribuirá un lote por un importe de 3.380 Ptas. por trabajador gestionándose su composición y compra con los Comités de cada Centro.

ARTICULO 40.º — CURSILLO FORMACION PROFESIONAL.

La Empresa procurará cursillos al personal para el perfeccionamiento de los puestos de trabajo.

Estos cursillos irán a cargo de la Empresa.

Las horas empleadas en los cursillos contarán como trabajadas a todos los efectos, si fuera dentro de las horas de trabajo.

ARTICULO 41.º — LENGUA VERNACULA.

Los trabajadores que soliciten estudiar su lengua vernácula, recibirán la enseñanza en centros culturales libremente elegidos, fuera de su jornada laboral. Los costos correspondientes serán pagados en principio por el operario y le serán reintegrados por la Empresa, previa presentación del justificante de los mismos, así como de su asistencia y aprovechamiento. En donde se interprete que se superan los costos normales, se tratará en cada Comité de Centro.

ARTICULO 42.º — SEGURO DE VIDA.

Las pólizas que actualmente tiene contratadas la Empresa, serán actualizadas en el 11,50 o/o

ARTICULO 43.º — ECONOMATO.

Al objeto de beneficiar a los trabajadores en la adquisición de artículos básicos y para el hogar, se tendrá por parte de la empresa a participar en un economato.

ARTICULO 44.º — REVISION MEDICA.

La Empresa concertará con las Mútuas, un servicio de revisión médica, incluida la vista, anualmente a todo el personal de plantilla.

Al ingreso de nuevo personal, se le realizará un exámen médico.

Los Centros dispondrán del servicio médico correspondiente de acuerdo con lo que marque la ley. La Empresa exigirá a estos Centros responsabilidad en las revisiones, y entrega de los resultados en un breve plazo.

ARTICULO 45.º — SERVICIO MILITAR.

Todos los trabajadores que se incorporen a filas para cumplir el servicio militar obligatorio, o el voluntario para anticipar aquél, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el tiempo que dure el mismo y dos meses más, computándose este tiempo a efectos de antigüedad como si estuviese presente en la empresa.

Tendrá derecho a percibir íntegramente todas las gratificaciones reglamentarias establecidas en el presente Convenio y también las prestaciones periódicas de protección a la familia, si antes de su incorporación a filas la viniese percibiendo.

El personal, que estando en el servicio militar o civil subsidiario disfrute de permiso, podrá reintegrarse al trabajo, si este es al menos de un tiempo suficiente para permitir los 10 días ininterrumpidos de trabajo, pudiendo emplearse en cualquier puesto, aún no siendo el suyo habitual, siempre y cuando no atente contra su dignidad profesional.

El personal que esté cumpliendo el servicio militar o civil subsidiario y que tenga familiares a su cargo, acreditados en la cartilla de la Seguridad Social, percibirá, con cargo a la empresa, el 25 % de su salario de Convenio, independientemente de las prestaciones a la Seguridad Social, siempre y cuando no esté en la situación contemplada en el párrafo anterior.

Quien ocupe la vacante temporal producida por la incorporación de un trabajador al servicio militar, al reincorporarse éste a la empresa, ya licenciado del Ejército, volverá a su antiguo puesto si perteneció a la empresa con carácter fijo o cesará, el hubiera ingresado directamente para cubrir aquella plaza. Se le avisará del cese con 8 días de antelación o se le abonará la indemnización equivalente a tal plazo.

Si el trabajador fijo no se reincorpora a su puesto en el plazo de dos meses establecido en el párrafo 1.º, el suplente adquirirá su categoría, los derechos correspondientes al personal de plantilla y se le computarán a todos los efectos, los años de servicio o el tiempo que actuó en calidad de suplente.

ARTICULO 46.º — COMEDOR.

La empresa dispondrá de un comedor a partir de 50 trabajadores, para cada centro de trabajo.

La aportación de la Empresa por comida se incrementará en el 25 %.

ARTICULO 47.º — SEGURIDAD E HIGIENE.

La empresa contará con un vigilante de Seguridad e Higiene para cada Centro de Trabajo hasta 50 trabajadores y de 2 vigilantes a partir 51 trabajadores a 100 trabajadores.

Con más de 100 trabajadores se atendrá a la Ordenanza General de Seguridad e Higiene.

La elección de los vigilantes y miembros del Comité de Seguridad e Higiene, se efectuará de mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los representantes del personal. En caso de desacuerdo cada parte elegirá la mitad.

ARTICULO 48.º — PRENDAS DE TRABAJO.

A todo el personal de la Empresa se le entregará ropa de trabajo de acuerdo con sus funciones:

Talleres: dos conjuntos al año.
Laboratorio: dos prendas al año.
Guarda: una chaqueta con dos pantalones al año.
Personal de oficinas masculino: una chaqueta de trabajo cada dos años.
Personal de oficinas femenino (dibujo incluido): un conjunto al año.
Chóferes: una cazadora con dos pantalones al año.
Empleadas limpieza: dos batas al año.

Al personal que por sus características de trabajo deba desarrollar parte de su jornada en el exterior, se le facilitará chaqueta y pantalón de agua, que será renovada siempre que se demuestre su deterioro por razón de trabajo.

También el calzado de seguridad necesario para cada trabajador, renovable anualmente.

Asimismo la empresa entregará todo el tipo de prendas y materiales para garantizar la seguridad e higiene en el trabajo, de mutuo acuerdo con la empresa y el trabajador.

ARTICULO 49.º — AUTOSEGURO.

La aportación de la Empresa al Autoseguro voluntario se incrementará en un 11,5%, comprometiéndose tanto la Empresa como los Organos gestores del Autoseguro a evitar los abusos que influyen en su liquidez y en el absentismo.

ARTICULO 50.º — COMITES DE EMPRESA.

El funcionamiento, competencias y garantías de los Comités estarán regulados por la legislación vigente, Ordenanza Laboral de Artes Gráficas, o norma que la sustituya.

ARTICULO 51.º — COMITES INTERCENTROS.

Se constituirá un Comité Intercentros que será el máximo y único órgano de representación laboral de la Empresa con capacidad para conocer y tratar de aquellos asuntos de las competencias de los Comités de Centros, que afectan a la Empresa en su conjunto o a varios centros de la Empresa simultáneamente, y todo ello sin menoscabo de las competencias que a nivel local tienen legalmente atribuídos los Comités de Centros o delegados de personal, según proceda.

La composición del Comité Intercentros será de tres miembros, uno por cada Centro de Trabajo. La designación de los miembros que lo compongan será la atribución de los diferentes Comités de Centros o delegados de personal, según convenga.

El tiempo empleado en las reuniones no será computable dentro del tiempo asignado a los Comités de Centros.

A los miembros del Comité Intercentros que debieran viajar para asistir a las reuniones, o gestiones, la Empresa les pagará los gastos habituales respetando las costumbres observadas con anteriores representantes.

La empresa facilitará los medios necesarios para el funcionamiento del Comité Intercentros, tanto a nivel de locales, como de materiales de oficina, etc.

Las reuniones del Comité Intercentros podrán celebrarse en un Centro de Trabajo distinto al de la sede social, cuando previamente se justifique su necesidad.

ARTICULO 52.º — COMPETENCIAS DEL COMITE INTERCENTROS.

Son competencias del Comité Intercentros la vigilancia y cumplimiento del Convenio Colectivo de Empresa, que se constituyan en miembros de la Comisión Paritaria.

Asimismo serán de su competencia todos los asuntos que le sean encomendados por los Comités de Centros o delegados de personal, concernientes a la Empresa en su conjunto.

El Comité Intercentros dejará su cargo por las mismas causas que los Comités de Empresa o delegados de personal.

Las garantías del Comité Intercentros serán las mismas que se otorgan a los Comités de Empresa y delegados del personal, sin acumulación de las mismas.

ARTICULO 53.º — DERECHO DE ASAMBLEA

Se reconoce el derecho de los trabajadores de un mismo centro de trabajo a reunirse en asambleas.

Estas asambleas podrán ser convocadas por los Comités de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33 % de la plantilla.

Se celebrarán fuera de las horas de trabajo y dispondrán de locales de la Empresa.

Se podrán celebrar dentro del horario de trabajo, en turno al cambio de turnos, a cuenta del cómputo anual de horas de trabajo.

Los Comités de Empresa convocantes lo comunicarán a la Dirección con una antelación mínima de 24 h. En casos de emergencia, se notificará antes de dicha Asamblea.

ARTICULO 54.° — DERECHOS SINDICALES

La Empresa reconoce a los Sindicatos debidamente implantados en la misma, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncia a su afiliación sindical.

La empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical.

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un Sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo. Los sindicatos podrán remitir información a sus afiliados en la Empresa, a fin de que esta sea distribuida.

En todos los centros de trabajo de la Empresa Roberto Zubiri, S. A. existirá un tablón de anuncios en los que los sindicatos podrán insertar comunicaciones; asimismo reconocerá la figura del delegado sindical.

El delegado sindical que pretenda tal reconocimiento debe acreditar ante la Empresa su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El delegado sindical tiene las siguientes funciones:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y los de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central y la dirección de los respectivos centros de trabajo de la Empresa.

2. Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de interpretación, con voz, pero sin voto, siempre que tales órganos admitan previamente su presencia y que el número de asistentes no sobrepase el establecido para dichos órganos.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

6. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

   a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

   b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

   c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical en los lugares establecidos y mantener reuniones con los mismos, fuera de las horas de trabajo, en los locales cedidos por la Empresa.

Las funciones de los puntos 3, 4, 5, se entienden para los casos de Delegados de Secciones Sindicales que no tengan representación en el Comité de Empresa.

En todos los centros de trabajo, la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, sin asignación exclusiva, a fin de que el delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

Los delegados ceñirán sus competencias a la realización de las funciones sindicales que le sean propias.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquél trabajador en activo que ostentara cargo sindical, de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, ateniéndose a lo regulado en este Convenio.

Respecto a la correspondencia que reciban las Secciones Sindicales en los Centros de Trabajo, se respetará su inviolabilidad y se entregará como el resto de la correspondencia.

ARTICULO 55.° — CUOTA SINDICAL

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El delegado de cada Sección Sindical entregará a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará este deseo, la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferido el importe total de las retenciones y una lista con la firma de los que aparezcan en la misma y estén interesados en esta forma de pago.

ARTICULO 56.° — NORMATIVA ADICIONAL

Todas las disposiciones no recogidas en el presente Convenio de Empresa quedan a expensas de lo que dice la legislación vigente, Ordenanza Laboral de Artes Gráficas o norma que la sustituya.

La normativa que sustituye a la Ordenanza Laboral de Artes Gráficas, quedaría unida automáticamente al presente Convenio, en los aspectos no regulados por el mismo.

ARTICULO 57.° — DISPOSICION FINAL

Las partes firmantes, reconocen formalmente, la existencia del derecho de huelga, de acuerdo con las leyes que la regulan, comprometiéndose, no obstante, durante la duración del actual Convenio a no recurrir a la huelga por una parte, ni al cierre patronal por la otra, sino después de haber agotado todos los medios de entendimiento.

ARTICULO 58.—

Respecto a los trabajadores que cumplan 64 años de edad y soliciten su jubilación, la Empresa estará a lo que se dispone en el artículo 12 del Acuerdo Interconfederal.

TABLA DE SALARIO BASE Y ANTIGUEDAD

PARA EL PERSONAL DE RETRIBUCION MENSUAL

CALIFICACION	SALARIO BASE	ANTIGUEDAD
1,22	43.086	1.292
1,34	45.736	1.372
1,47	48.591	1.457
1,80	55.333	1.660
1,90	58.126	1.743
2,10	65.278	1.877
2,40	69.209	2.076
2,60	73.613	2.208
2,80	78.066	2.342
3,00	82.470	2.474
3,10	84.678	2.540
3,90	102.414	3.072

TABLA DE SALARIO BASE Y ANTIGUEDAD

PARA EL PERSONAL DE RETRIBUCION DIARIA

CALIFICACION	SALARIO BASE	ANTIGUEDAD
1,16	1.376	41,28
1,22	1.421	42,63
1,28	1.464	43,92
1,34	1.508	45,24
1,40	1.551	46,53
1,47	1.603	48,09
1,55	1.661	49,83
1,63	1.719	51,57
1,70	1.771	53,13
1,80	1.844	55,32
1,90	1.916	57,48
2,00	1.990	59,7
2,20	2.136	64,08

TABLA DE PAGAS EXTRAORDINARIAS

CALIFICACION	IMPORTE
1,16	35.064
1,22	36.880
1,28	38.694
1,34	40.507
1,40	42.467
1,47	44.436
1,55	46.855
1,63	49.273
1,70	51.392
1,80	54.413
1,90	57.436
2,00	60.459
2,10	63.482
2,20	66.505
2,40	72.552
2,60	78.597
2,80	84.643
3,00	90.688
3,10	93.713
3,90	117.897