

nacional o extranjero, por tiempo limitado con la autorización correspondiente del Organismo.

Las solicitudes de prórroga deberán presentarse a la Escuela de Post-Grado y Especialización del Consejo Superior de Investigaciones Científicas, antes de cumplirse los nueve primeros meses de disfrute de la beca. Para la concesión de la misma, los becarios deberán enviar, junto con la solicitud de prórroga, una Memoria relativa a la labor realizada y la que se realizará en caso de que la prórroga sea concedida y acompañada de sendos informes del Director del trabajo y del Director del Centro donde éste se desarrolle.

A la vista de esta documentación, la Comisión de Selección propondrá a la Presidencia del Consejo Superior de Investigaciones Científicas la correspondiente prórroga o baja.

A los efectos de concursos y oposiciones, se considerará como tarea investigadora el tiempo de disfrute de la beca.

En ningún caso, los perceptores de estas becas podrán solicitar la concesión de una nueva beca postdoctoral del CSIC en España.

V. Formalización de solicitudes

Los impresos de solicitud se encuentran a disposición de los interesados en la Escuela de Post-Grado y Especialización del Consejo Superior de Investigaciones Científicas, calle Serrano, 142. 28006 Madrid, y en todos los Centros del CSIC.

Las solicitudes deberán ir acompañadas de los siguientes documentos:

1. Certificación académica personal completa y acreditativa del grado de titulación exigido, en original o fotocopia debidamente compulsada por la autoridad académica competente.
2. Curriculum Vitae del solicitante, según modelo que se facilitará en la Escuela de Post-Grado y Especialización del CSIC y en todos los Centros del Organismo, acompañado de cuantos documentos puedan avalarlo a juicio del solicitante.
3. Memoria-anteproyecto del trabajo a realizar, que deberá incluir un informe del Director-tutor del trabajo en el Centro o Instituto del CSIC y el Visto Bueno del Director del mismo.
4. Memoria sobre la producción científica de los últimos cinco años del grupo investigador en el que se va a integrar el becario.
5. Fotocopia del documento nacional de identidad.
6. Declaración comprometiéndose a renunciar, si fuera seleccionado, a la percepción de otras remuneraciones y disfrute de otras becas o ayudas.

VI. Proceso de selección

Para llevar a cabo la selección de los candidatos, la Presidencia del Consejo Superior de Investigaciones Científicas, nombrará una Comisión de Selección formada por seis Vocales designados por la Junta de Gobierno del Organismo, a propuesta de la Comisión Científica. Actuará como Presidente el Director de la Escuela de Post-Grado y Especialización del CSIC. El Vocal de menor edad actuará como Secretario de la Comisión de Selección.

Esta Comisión seleccionará a los candidatos más idóneos correspondientes a las dos incorporaciones de esta convocatoria. Cada Vocal de esta Comisión podrá hacerse acompañar de un asesor elegido por él entre el personal científico del CSIC, que podrá estudiar las documentaciones presentadas, pero que no podrá participar en las deliberaciones de la Comisión.

En una primera fase de selección se tendrán en cuenta, además de los requisitos administrativos, la actividad investigadora del interesado (publicaciones, participaciones en Congresos, patentes, etc.), la idoneidad del Centro y la utilidad que, para las líneas de investigación del Centro o Instituto del CSIC que incorpora al becario, tienen la investigación o estudios a realizar por el mismo.

Los solicitantes seleccionados en esta primera fase, podrán ser convocados a una entrevista personal.

La Comisión de Selección podrá solicitar asesoramiento de expertos en las distintas materias en cualquier fase del proceso de selección. La Comisión de Selección elevará a la Presidencia del CSIC, una relación ordenada de aquellos candidatos que deben ser becados.

La Junta de Gobierno del Consejo Superior de Investigaciones Científicas, resolverá en cuanto a las candidaturas propuestas por la Comisión de Selección.

VII. Obligaciones en las becas

Primero.-Cumplir con aprovechamiento con las distintas etapas del plan de formación presentado, dedicándose a él de conformidad con las normas propias del Centro en que se lleve a cabo.

Segundo.-Presentar a la terminación del periodo de disfrute de la beca el correspondiente informe final explicativo de la labor realizada.

Tercero.-Presentar una Memoria sobre la utilidad de su actividad y relación con los planes de trabajo y programas de investigación del CSIC.

Cuarto.-Permanecer en el Centro para el que se solicitó la beca, siendo necesario para cualquier cambio la autorización de la Presidencia del Consejo Superior de Investigaciones Científicas que decidirá de acuerdo con los Centros correspondientes.

Madrid, 29 de julio de 1987.-El Presidente, Enrique Trillas Ruiz.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

18273 RESOLUCION de 17 de julio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Roberto Zubiri, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Roberto Zubiri, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 27 de marzo de 1987, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma y, de otra, por la representación de los Comités de Empresa, en nombre de los trabajadores, 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 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, 17 de julio de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE «ROBERTO ZUBIRI, SOCIEDAD ANÓNIMA», 1987

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.-El presente Convenio se aplicará a los Centros de trabajo de «Roberto Zubiri, Sociedad Anónima» (Madrid, Zamudio, Sant Just Desvern-Barcelona y las delegaciones adscritas a los mismos).

Art. 2.º *Ámbito personal*.-El presente Convenio afectará al personal de la Empresa «Roberto Zubiri, Sociedad Anónima», con excepción de:

- Personal directivo.
- Personal de contrato especial.

En cuanto al personal de ventas, se le aplicará el Convenio sólo en los conceptos regulados por el mismo y no queden regulados en sus condiciones específicas de remuneración y jornada.

Art. 3.º *Vigencia*.-El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 1987. 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.

Art. 3.º *Duración*.-La duración del presente Convenio Colectivo será de un año a partir de su entrada en vigor.

Art. 5.º *Denuncia*.-El presente Convenio quedará denunciado automáticamente el 30 de octubre de 1987.

Art. 6.º *Garantía*.-Ambas partes establecen expresamente que las condiciones establecidas en el presente Convenio no serán inferiores en su cómputo anual a las que venían disfrutando.

Art. 7.º *Garantía «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».

Art. 8.º *Igualdad y no discriminación*.-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 estipula la Ley.

Art. 9.º *Movilidad geográfica*.-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.

Art. 10. *Trabajos de categoría 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.

Art. 11. *Promociones.*—Las promociones en la Empresa se realizarán cuando existan circunstancias personales o de trabajo que las justifique, 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 cualificado o mal encuadrado en la PS, 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.

Art. 12. *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 ingreso, en uno y otro caso, y al Centro a que pertenecen.

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

Art. 13. *Mujer embarazada.*—Toda mujer embarazada, previo informe del médico de la Empresa o del especialista, si aquél 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 de trabajo cuando la embarazada vuelva a su puesto de trabajo.

Art. 14. *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 a los tres Centros de trabajo principales.

Las plazas se cubrirán de acuerdo con las aptitudes necesarias para el puesto y a igualdad de condiciones tendrá preferencia el personal de la Empresa que optara a dicha plaza.

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

Art. 15. *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:

- Técnicos y administrativos: Treinta días.
- Resto del personal: Quince días.
- Peones, Auxiliares de Taller y Oficios Auxiliares: Siete 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 esta 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 este derecho si el trabajador incumple la de avisar con la antelación debida.

Art. 16. *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: Quince 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 tengan por ello derecho a indemnización. En los casos de técnicos en general y administrativos este preaviso será de diez 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.

Art. 17. *Excedencias.*—La regulación de excedencias se atenderá 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:

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

Segundo.—Los casos de excedencia forzosa supondrán la incorporación automática a un puesto de igual categoría a la que venían ocupando al comienzo de dicha excedencia.

Tercero.—La Comisión Paritaria podrá estudiar otros casos de excedencia forzosa no contemplados expresamente.

Art. 18. *Percepción salarial.*—La liquidación de la nómina de salarios se hará en el sexto día hábil del mes siguiente al trabajo. El cobro de haberes será mediante transferencia bancaria o talón nominal.

Los jueves de cada semana la Empresa abonará un anticipo semanal a aquellos que lo soliciten. La primera vez se avisará con una antelación de cuarenta y ocho horas.

Art. 19. *Paga extraordinaria de julio.*—En la primera quincena del mes de julio se abonará, a todo el personal de la plantilla, una paga extra que se confeccionará según las tablas adjuntas más la antigüedad.

Art. 20. *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.

Art. 21. *Paga extraordinaria de beneficios.*—En la segunda quincena del mes de enero se dará, a todo el personal de la 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.

Art. 22. *Salario base.*—Se entienda por salario base de Empresa los cálculos de nómina siguientes:

- Tiempo normal abonable.
- Tiempo festivo.

Art. 23. *Subida salarial.*—Año 1987: El incremento salarial será de un 7 por 100 sobre todos los conceptos, a excepción de las pagas extraordinarias y de beneficios.

Las pagas extraordinarias y de beneficios tendrán un incremento lineal de 6.500 pesetas en cada paga.

Art. 24. *Plus lineal.*—El plus lineal queda establecido en 5.043 pesetas mensuales.

Art. 25. *Revisión salarial.*—Año 1987: A 31 de diciembre de 1987 se llevará a cabo la revisión salarial al 100 por 100 de la diferencia entre el IPC real de 1987 y el 7 por 100.

Las pagas extraordinarias y de beneficios no quedarán sujetas a este cálculo de revisión.

Art. 26. *Horas extras.*—Se actuará en todo momento conforme a la legalidad vigente. El límite de las horas extras se establece de acuerdo con la legislación vigente, para los casos de necesidad, en ochenta horas anuales.

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 artículo 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 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 por 100.

Art. 27. *Complemento para la calificación 1,16.*—Todos los trabajadores con calificación 1,16 y que tengan el carácter de trabajadores fijos, tendrán un complemento anual durante 1987 de 10.000 pesetas.

Art. 28. *Plus de nocturnidad.*—Cuando el trabajo se realice en turno de noche, se abonará un plus de nocturnidad equivalente al

25 por 100 del salario real excluyendo de la base el EMT de cada persona.

Art. 29. *Plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad.*-Los pluses reglamentarios del trabajo tóxico, penoso y peligroso serán calculados en base a la retribución del salario base de Empresa en un 25 por 100.

La Dirección de la Empresa se compromete a eliminar, en beneficio de todos, las causas que motivan el pago de los pluses de toxicidad, peligrosidad y penosidad.

Art. 30. *Aumentos periódicos 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 por 100, y quinquenios del 3 por 100, calculados sobre el salario base de Empresa.

Art. 31. *Plus de transporte.*-Se cobrará, en concepto de plus de transporte, tomando como referencia el camino más corto y el medio más económico (metro, autobús, tren, etc.).

Este plus se percibirá por día de trabajo, y dejará de percibirse en el momento en que no concorra el fin por el que fue aplicado. Las percepciones se actualizarán de acuerdo con las tarifas.

Art. 32. *Jornada laboral.*-1. La jornada laboral será de cuarenta horas semanales.

2. El personal con jornada partida, durante la jornada intensiva de verano, tendrá un tiempo de descanso de dieciocho minutos.

3. Al personal de relevos con turnos diurnos le corresponde un descanso de dieciocho minutos durante la jornada diurna.

4. Al personal de relevos en turnos nocturnos le corresponde un descanso de treinta y seis minutos diarios durante la jornada.

5. El tiempo de descanso será computado como tiempo de trabajo efectivo.

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

Art. 39. *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.

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: Las horas a trabajar en el año, distribuidas 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 cuatro a cinco horas, a saldar en el siguiente mes. En el supuesto caso de que una persona, por necesidad de trabajo, supere las cinco 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 retribuidos, 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 retribuidos, 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 retribuidos, siempre que no sobrepasen de diez 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 ocho a nueve horas de la mañana. La salida de cinco quince a ocho horas de la tarde.

B) La estancia obligatoria en el Centro de trabajo no será inferior a seis horas treinta, 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 apartado B).

4.1 La flexibilidad en la comida será de una a tres, empleando, como mínimo, media 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 siete treinta a ocho treinta horas de la mañana, y la salida, de dos treinta a ocho horas de la tarde, no pudiendo ser la estancia obligatoria inferior a seis horas, sin que para el cumplimiento de éstas exista un horario obligatorio. La jornada será de seis horas treinta minutos, y se computarán como seis horas y cuarenta y ocho minutos.

5. Cómputo: El cómputo para el cumplimiento de las horas será mensual, de suerte 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 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.

Art. 34. *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.

Art. 35. *Vacaciones.*-El régimen de vacaciones anuales retribuidas de todo el personal será de veintidós días laborales a disfrutar en los meses de junio a septiembre, 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 periodos de vacaciones escolares.

Si por deseo de la Empresa, y consentimiento del trabajador, las vacaciones tuvieran que disfrutarse en época distinta (junio o septiembre), el periodo de disfrute sería ampliado en cinco días más continuados.

Si existiese desacuerdo entre las partes (Dirección-trabajador), la Comisión Paritaria fijará la fecha para el que el disfrute corresponda y su decisión será irrevocable.

Para la elección de la época de vacaciones no existirán preferencias en razón de 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 periodo 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.

Art. 36. *Permisos retribuidos.*-Todos los trabajadores sujetos al presente Convenio tendrán derecho a ausentarse del trabajo con permiso retribuido, percibiendo el salario del Convenio en todos los casos que contempla la legislación vigente en cada momento (Ordenanza Laboral de Artes Gráficas o norma que la sustituya).

Art. 37. *Permisos no retribuidos.*-Son causa de permisos no retribuidos aquellos que se juzguen justificados por la Empresa y no estén comprendidos en el artículo 36, sobre permisos retribuidos.

La Empresa concederá un día de permiso no retribuido al año, siempre que se solicite con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

Art. 38. *Fondo social.*-La Empresa establecerá un fondo social para la concesión de préstamos personales sin ningún interés.

La cuantía del fondo será de 13.404 pesetas anuales por productor.

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

Art. 39. *Seguridad Social.*-En caso de baja por accidente, se abonará, desde el primer día, hasta el 100 por 100 de las percepciones que hubiera devengado en dicho periodo de haber estado trabajando.

En los casos de baja por enfermedad se abonará hasta el 100 por 100 de las percepciones que hubiera devengado en dicho período, de haber estado trabajando, pero con un período de carencia de tres días en cada baja.

En las pagas extraordinarias se actuará de igual manera, deducida la parte proporcional de los períodos de carencia.

Para determinar el abono se tendrán en cuenta el sueldo bruto del mes anterior a causar baja, del cálculo se excluyen viajes, plus familiar, horas extraordinarias, atrasos y cualquier otro concepto especial que incremente a los conceptos fijos ordinarios de cada mes (los conceptos fijos son: Sueldo base, antigüedad, mejora pactada, plus lineal, nocturnidad y prima).

Art. 40. *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 estas actividades estén orientadas a mantener la continuidad.

La aportación de la Empresa será de 1.664 pesetas por trabajador al año.

Cada Comité presentará anualmente su presupuesto con el detalle de actividades a la Dirección.

Art. 41. *Lote de Navidad.*-Con motivo de la fiesta de Navidad, la Empresa distribuirá un lote por un importe de 6.000 pesetas más IVA por trabajador, gestionándose su composición y compra con los Comités de cada Centro.

Art. 42. *Cursillos de formación 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.

Art. 43. *Lengua vernácula.*-Los trabajadores que soliciten estudiar la 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.

Art. 44. *Seguro de Vida.*-Las pólizas que actualmente tiene contratadas la Empresa serán actualizadas en un 7 por 100.

Art. 45. *Economato.*-Al objeto de beneficiar a los trabajadores en la adquisición de artículos básicos y para el hogar, se tenderá por parte de la Empresa a participar en un economato.

Art. 46. *Revisión médica.*-La Empresa concertará con las Mutuas un servicio de revisión médica, incluida la vista, anualmente, a todo el personal de plantilla.

Al ingreso de nuevo personal se le realizará un examen médico.

Los Centros dispondrán del servicio médico correspondiente y 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.

Art. 47. *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 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 diez días ininterrumpidos de trabajo, pudiendo emplearse en cualquier puesto, aun 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 por 100 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 pertenecía a la Empresa con carácter fijo, o cesará, si hubiera ingresado directamente para cubrir aquella plaza. Se le avisará del cese con ocho 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 primero, 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.

Art. 48. *Comedor.*-La Empresa dispondrá de un comedor, a partir de cincuenta trabajadores, para cada Centro de trabajo.

La aportación por comida se incrementará en un 7 por 100.

Art. 49. *Seguridad e higiene.*-La Empresa contará con un Vigilante de Seguridad e Higiene para cada Centro de trabajo hasta cincuenta trabajadores, y de dos Vigilantes a partir de cincuenta y uno a cien trabajadores.

Con más de cien trabajadores se atenderá 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.

Art. 50. *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.

Laboratorios: 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 cada dos años.

Chóferes: Una cazadora con dos pantalones al año.

Empleadas de 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 serán renovados 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 tipo de prendas y materiales para garantizar la seguridad e higiene en el trabajo, de mutuo acuerdo con la Empresa y el trabajador.

Art. 51. *Comités de Empresa.*-El funcionamiento, competencias y garantías de los Comités estarán regulados por la legislación vigente, Convenio Nacional de Artes Gráficas, o norma que la sustituya.

Art. 52. *Comités 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 atribuidos 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.

Art. 53. *Competencias del Comité Intercentros.*-Son competencias del Comité Intercentros la vigilancia y cumplimiento del Convenio Colectivo de Empresa, que se constituyen 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 otorgan a los Comités de Empresa y Delegados de Personal, sin acumulación de las mismas.

Art. 54. *Derecho de la 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 por 100 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 torno 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 veinticuatro horas. En casos de emergencia, se notificará antes de dicha Asamblea.

Art. 55. *Derechos sindicales.*—Todos los derechos sindicales de los trabajadores de «Roberto Zubiri, Sociedad Anónima», se regularán de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Art. 56. *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 cuenta corriente o libreta de la 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 las mismas y estén interesados en esta forma de pago.

Art. 57. *Normativa adicional.*—Todas las disposiciones no recogidas en el presente Convenio de Empresa quedan a expensas de lo que dicte la legislación vigente, Ordenanza Laboral de Artes Gráficas o norma que la sustituya.

Art. 58. *Disposición 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.

TABLA DE SALARIO BASE Y ANTIGUEDAD

Para el personal de retribución diaria

1987

Calificación	Salario base	Antigüedad
1,16	1.876	56,28
1,22	1.937	58,11
1,28	1.995	59,85
1,34	2.055	61,65
1,40	2.114	63,42
1,47	2.185	65,55
1,55	2.264	67,92
1,63	2.342	70,26
1,70	2.413	72,39
1,80	2.513	75,39
1,90	2.612	79,36
2,00	2.711	81,33
2,20	2.911	87,33

Para el personal de retribución mensual

1987

Calificación	Salario base	Antigüedad
1,22	58.716	1.761
1,34	62.328	1.870
1,47	66.219	1.987
1,80	75.408	2.262
1,90	79.214	2.376
2,10	85.280	2.558
2,40	94.317	2.830
2,60	100.320	3.010
2,80	106.401	3.192
3,00	112.391	3.372
3,10	115.398	3.462
3,90	139.569	4.187

TABLA DE PAGAS EXTRAORDINARIAS

1987

Calificación	Importe
1,16	53.922
1,22	56.378
1,28	58.831
1,34	61.283
1,40	63.933
1,47	66.596
1,55	69.868

Calificación	Importe
1,63	73.139
1,70	75.992
1,80	80.090
1,90	84.178
2,00	88.267
2,10	92.356
2,20	96.444
2,40	104.621
2,60	112.798
2,80	120.974
3,00	129.149
3,10	133.241
3,90	165.948

18274 RESOLUCION de 17 de julio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión salarial para 1987 del Convenio Colectivo de «Industrias Lácteas y Derivados».

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de «Industrias Lácteas y Derivados», que fue suscrito con fecha 29 de junio de 1987, de un parte, por la Federación Nacional de Industrias Lácteas, en representación de las Empresas del sector, y de otra, por los Sindicatos UGT, CC.OO. y USO, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y 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 de la revisión salarial 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, 17 de julio de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

Asistentes:

Por UGT: Eugenio Gariglio Román.

Por CC.OO.: Nicolás Justicia del Moral.

Por USO: Eugenio Jiménez Palacín.

Por FENIL: Mariano Reglero Peña, Miguel Alvarez Rodríguez, Juan Revuelta Arias, Manuel Ramos Amieva y Miguel Angel Vázquez de Prada y Hurtado.

En Madrid, a 29 de junio de 1987. Se reúnen en el domicilio de la Federación Nacional de Industrias Lácteas los representantes de las Centrales Sindicales y de esta Federación, integrantes de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo Estatal de Sector, anteriormente mencionados, a fin de proceder a las revisiones salariales previstas en el artículo 4.º y disposición transitoria primera del Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas de 12 de mayo de 1986 («Boletín Oficial del Estado» número 199, de 20 de agosto).

En relación con la cláusula de revisión prevista en la disposición transitoria primera, las partes están de acuerdo en que, establecido oficialmente el aumento del IPC de 1986 en el 8,33 por 100, no procede efectuar corrección alguna en las tablas salariales.

Respecto a fijación de tablas salariales para el año 1987, a que se refiere el artículo 4.º del Convenio, las partes, tras un amplio cambio de impresiones, han llegado a la fijación de las tablas que se unen como anejos 1 y 2 de este acta, y que serán los que rijan para el año 1987, con efectos desde el 1 de enero del mismo año.

En relación con el resto del texto del Convenio se modifican los artículos siguientes en la forma que a continuación se expresa:

Artículo 24: El plus de asistencia queda establecido en 275 pesetas.

Artículo 28: La prima fijada por dicho artículo queda establecida en 975 pesetas.

Artículo 29: Quedará redactado de la siguiente forma:

«El Cajero, Auxiliar de Caja y Cobradores percibirán mensualmente por este concepto las cantidades de 2.295 pesetas los primeros y 1.607 pesetas los dos últimos.»

Artículo 30: La cuantía de la prima por año de servicio queda fijada en 8.377 pesetas.

La disposición transitoria primera queda redactada de la siguiente forma: