

técnica reglamentaria MT-5 «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos» aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 19 de junio de 1992.—La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

**17625 RESOLUCION de 24 de junio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro del texto 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 13 de abril de 1992, de una parte por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de otra por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de dicho 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, 14 de junio de 1992.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE «ROBERTO ZUBIRI, SOCIEDAD ANONIMA», 1992**

**Art. 1º. Ambito territorial.**— El presente Convenio se aplicará a los Centros de trabajo de «Roberto Zubiri, S.A.» (Madrid, Zamudio, Sant Just Desvern-Barcelona y las Delegaciones adscritas a los mismos).

**Art. 2º. 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 le aplicará el Convenio sólo en los conceptos regulados por el mismo y no quedan regulados en sus condiciones específicas, de remuneración y jornada.

**Art. 3º. Vigencia.**— El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 1992. 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. 4º. Duración.**— La duración del presente Convenio Colectivo será de dos años, a partir de su entrada en vigor.

**Art. 5º. Denuncia.**— El presente Convenio quedará denunciado automáticamente el 30 de Octubre de 1993.

**Art. 6º. 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. 7º. 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. 8º. 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. 9º. 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 justifiquen, ateniéndose a la normativa legal vi-

gente, 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 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.

**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 el 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 en los tres Centros de trabajo principales por medio del tablón de anuncios. Las plazas se cubrirán de acuerdo con las aptitudes necesarias para el puesto y a igualdad de condiciones tendrán 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:

- a) Técnicos y administrativos: Treinta días.
- b) Resto del personal: Quince días.
- c) 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 considerarán provisionales durante un periodo 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 periodo 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 periodo de prueba, el trabajador tendrá derecho a la percepción de las retribuciones correspondientes a su categoría profesional del trabajo realizado.

Transcurrido dicho periodo, el trabajador pasará automáticamente a figurar en la plantilla de la Empresa y el tiem-

po 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 periodo 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 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 al tercer día hábil del mes siguiente al trabajo. El cobro de haberes será mediante transferencia bancaria o talón nominal.

**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 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.

**Art. 22. Salario base.-** Se entiende por salario base de Empresa los cómputos de nómina siguientes:

Tiempo normal abonable  
Tiempo festivo

**Art. 23. Subida salarial.-** Año 1992: El incremento salarial será de un 6,8 por 100 sobre todos los conceptos, incluidas las pagas extraordinarias y de beneficios.

Año 1993. El incremento salarial será del IPC real de 1992 más 1,15 puntos sobre todos los conceptos, incluidas las pagas extraordinarias y de beneficios.

**Art. 24. Plus lineal.-** El plus lineal queda establecido en 7.099 pesetas mensuales en el año 1992. En 1993 se incrementará conforme al incremento salarial pactado para 1993.

**Art. 25. 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, antigüedad, mejora pactada, plus lineal de la hora ordinaria. El resultado se incrementará en un 75 por 100.

Además del importe de la hora extra a que se tuviera derecho de acuerdo con el párrafo anterior, se abonarán los complementos siguientes por la realización de horas extras en días festivos y/o no laborales.

- Festivos, complemento de 5.000 pts/día.
- No laborable, complemento de 3.900 pts/día.

Este complemento se fija considerando una jornada, festiva o no laborable, completa.

La realización de Horas Extras en días laborales dará derecho a quien los realice a cobrar la parte proporcional del complemento señalado para los días no Laborales, en función de las horas extras realizadas.

Se acuerda la posibilidad de que quien realice una Hora Extra pueda canjear cada hora extra realizada por dos horas de descanso. En el supuesto de que el trabajador optase por esta posibilidad deberá comunicarlo con carácter previo a su realización a su jefe inmediato con el objeto de acordar, si procede, cuándo disfrutará del descanso.

**Art. 26. Complemento para la Calificación 1.16.-** Todos los trabajadores con calificación 1.16 y que lleven tres meses de trabajo en la Empresa, tendrán un complemento anual durante los años 1992 y 1993 de 12.000 pts.

**Art. 27. 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. 28. 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. 29. Plus de Turnos.-** El personal que trabaje a turnos tendrá derecho a percibir un plus de turnos de 90.000 pesetas anuales que se pagará en doce mensualidades.

Este plus de turnos sólo se cobrará cuando el régimen de trabajo sea a turnos, y dejará de percibirse cuando el trabajador pase a trabajar en régimen de jornada partida.

**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 concurra 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 1.770 horas anuales para 1992, y de 1.766 horas anuales para 1993.

2. La distribución de la jornada laboral anual se hará teniendo en cuenta los siguientes puntos:

2.1. El número de días a trabajar cada año se determinará restando de los días naturales del mismo, los domingos, los días no laborales, los días festivos que a cada Centro de Trabajo le correspondan en virtud del calendario de Fiestas que la Autoridad Laboral correspondiente apruebe para dicho año, los puentes naturales que resulten del calendario anual, y los días de vacaciones.

2.2. El número máximo de días a trabajar para todo el personal será de 222 días al año.

Cuando por aplicación de lo dispuesto en punto 2.1 de este artículo, el número de días de presencia resultante fuese mayor a los 222 días arriba indicados, la diferencia entre aquéllos y los 222 días tendrán la consideración de no laborales, y se disfrutarán unidos al periodo de vacaciones.

2.3. En el supuesto de que en un año cualquiera coincidan en una misma semana dos o más puentes naturales, se estará a lo siguiente:

- ninguna persona podrá disfrutar más de un puente natural en una misma semana.
- se garantizará que la empresa no cierre durante toda la semana.

2.4. El personal de relevos pacta la renuncia a su tiempo de descanso durante las jornadas diurnas y nocturnas, y en adelante se estará a lo siguiente:

2.4.1. El personal de relevos, dispondrá todos los años de dos días no laborales que se restarán de los días de presencia que anualmente resulten de la aplicación de los apartados 2.1 y 2.2 de este artículo, y que se disfrutarán o unidos a vacaciones o de acuerdo con lo que se pacte en el calendario anual de cada Centro.

Estos dos días tienen la consideración de no laborales a todos los efectos, no serán recuperables, y serán abonados en todos los conceptos.

2.4.2. En contrapartida al resto del tiempo de descanso hasta ahora disfrutado, se establece un "complemento de relevos" que se abonará conforme a lo dispuesto en el artículo 29 de este Convenio.

2.4.3. El tiempo de descanso tendrá, a todos los efectos, la consideración de tiempo de trabajo no efectivo.

**Art. 33. 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 saldarse 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.

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-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 35, 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 18.868 pesetas anuales por productor durante 1992. Esta cantidad se incrementará en 1993 de acuerdo con el incremento pactado para 1993.

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 periodo, de haber estado trabajando, pero con un periodo de carencia de tres días a partir de la primera baja de enfermedad en los años 1992 y 1993.

En las Pagas extraordinarias se actuará de igual manera. 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, prima y plus de turnos).

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 2.343 pesetas por trabajador al año en 1992. Esta cantidad se incrementará en 1993 de acuerdo con el incremento salarial pactado para ese 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 8.445 pesetas más I.V.A. por trabajador, y en 1993 se incrementará esta cifra de acuerdo con el incremento pactado para 1992, gestionándose su composición y compra por 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 1992 en un 6'8 por 100 y en 1993 en el incremento pactado para 1993.

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 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 disfruta 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, 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 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 1992 en un 6'8 por 100 y en 1993 se incrementará de acuerdo con el incremento pactado para 1993.

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. Jubilación.- Las partes firmantes acuerdan en materia de jubilación lo siguiente:

1. De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, la Empresa viene obligada a facilitar la jubilación

de los trabajadores de sesenta y cuatro años que soliciten su jubilación especial. Los trabajadores que deseen acogerse a esta jubilación especial deberán comunicarlo a la Empresa con un preaviso de, al menos, seis meses a la fecha de la jubilación.

2. Para los trabajadores que decidan su jubilación voluntaria antes de cumplir los sesenta y cuatro años, se establecen las siguientes cantidades:

A los sesenta años: 1.000.000 pesetas.  
A los sesenta y un años: 750.000 pesetas.  
A los sesenta y dos años: 500.000 pesetas.  
A los sesenta y tres años: 300.000 pesetas.

3. Se establece la jubilación obligatoria para todo el personal (Convenio y No Convenio) de la empresa a los 65 años siempre que el trabajador cumpla los requisitos legales para acceder a la jubilación.

4. Las cantidades a que se refiere el párrafo 2a de este artículo serán incompatibles con cualesquiera otros a que pudiese tener derecho un trabajador de la empresa en virtud de cualquier modificación legal que pudiera darse en el futuro, o en virtud de acuerdos de cualquier naturaleza visados ante la Autoridad Laboral.

Art. 52. 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. 53. 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 convenza.

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. 54. 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 del Personal, sin acumulación de las mismas.

Art. 55. 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.

Desde el año 1992, todo el personal dispondrá de hasta un total de cuatro horas anuales retribuidas para asistir a Asambleas o reuniones de las Secciones Sindicales constituidas en la empresa.

Art. 56. Derechos Sindicales.- Todos los Derechos Sindicales de los trabajadores de ROBERTO ZUBIRI, S.A., se regularán de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Art. 57. 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. 58. 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.

Art. 59. 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

1. 9 9 2

Calificación	Salario Base	Antigüedad
1,16	2.641	79,23
1,22	2.727	81,79
1,28	2.809	84,27
1,34	2.893	86,80
1,40	2.975	89,27
1,47	3.075	92,24
1,55	3.187	95,60
1,63	3.297	98,91
1,70	3.397	101,91
1,80	3.537	106,13
1,90	3.677	110,30
2,00	3.817	114,51
2,20	4.099	122,97

TABLA de SALARIO BASE y ANTIGUEDAD

Para el Personal de Retribución Mensual

1. 9 9 2

Calificación	Salario Base	Antigüedad
1,22	82.651	2.480
1,34	87.738	2.632
1,47	93.216	2.796
1,80	106.148	3.184
1,90	111.508	3.345
2,10	120.043	3.601
2,40	132.768	3.983
2,60	141.217	4.237
2,80	149.777	4.494
3,00	158.210	4.746
3,10	162.443	4.873
3,90	196.467	5.894

TABLA de PAGAS EXTRAORDINARIAS

1. 9 9 2

Calificación	Importe	Calificación	Importe
1,16	84.275	1,90	126.865
1,22	87.731	2,00	132.620
1,28	91.185	2,10	138.378
1,34	94.634	2,20	144.133
1,40	98.363	2,40	155.640
1,47	102.115	2,60	167.153
1,55	106.720	2,80	178.659
1,63	111.323	3,00	190.167
1,70	115.342	3,10	195.928
1,80	121.109	3,90	241.969

TABLA DE PRECIOS/HORA PLUS VOLUNTARIO  
1992

Calif.Conv.		1,16	1,22	1,28	1,34	1,40	1,47	1,55	1,63	1,70	1,80	1,90	2,00	2,20	2,40	2,60	2,80	3,00	3,10	
Grupo P.S.																				
01 A 01																290,28	254,63	219,47	201,85	
02 A 02	01 B 02														249,21	214	178,34	143,54	125,58	
03 A 03	02 B 03														191,59	156,37	120,71	85,57	67,95	
04 A 04	03 B 04													182,59	141,65	106,39	70,72	35,61	17,95	
05 A 05	04 B 05								225,09	207,50	190,07	172,66	137,47	96,49	61,16	25,61				
06 A 06	05 B 06								200,33	187,84	170,24	152,82	135,40	100,21	59,25					
07 A 07	06 B 07				208,33			171,56	157,83	145,34	127,73	110,34		57,72						
08 A 08	07 B 08				170,34	159,97	147,46	133,56	119,83	107,35	89,73	72,34								
09 A 09	08 B 09			144,91	134,35	123,96	111,48	97,55	83,85	71,36	53,75	36,36								
10 A 10	09 B 10		122,53	112,32	101,77	90,43	78,89	64,03	51,26		20,21	2,80								
11 A 11	10 B 11	96,33	85,61	75,39	64,84	54,46	41,43	28,06	14,34											
12 A 12	11 B 12	61,75	51,02	40,83	30,27	19,89	7,38													

TABLA DE PRECIOS PUNTO PRIMA

Grupo	Pesetas/hora Precio punto prima producción	Pesetas/hora Precio punto prima administración
1	9,29	22,46
2	9,18	19,06
3	9,06	18
4	8,92	14,70
5	8,50	13,93
6	7,97	13,15
7	7,55	12,41
8	7,02	11,62
9	6,58	10,87
10	6,12	10,08
11	5,66	9,36
12	5,18	8,56
13	4,71	7,73

El precio punto prima producción se multiplicará por el coeficiente  $K = 1,2333$  para calcular la prima que se devengue por la realización de horas extras.

Igualmente el coeficiente  $K = 1,2333$  se aplicará al precio hora prima en las horas de nocturnidad.

**17626 RESOLUCION de 24 de junio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Corporación de Medios de Extremadura-Periodico Hoy».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Corporación de Medios de Extremadura, Sociedad Anónima»-Periodico Hoy-, que fue suscrito con fecha 20 de mayo de 1992, de una parte por el Comité de Empresa, en representación de los Trabajadores, y de otra por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción de dicho 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, 24 de junio de 1992.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CORPORACION DE MEDIOS DE EXTREMADURA-PERIODICO HOY»**

**I. DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*-El ámbito del presente Convenio afecta a los centros de trabajo del «Diario Hoy», periódico editado por «Corporación de Medios de Extremadura», Sociedad Anónima, así como a todos aquellos que pudieran constituirse durante la vigencia del mismo.

Afectará a la totalidad de la plantilla que preste sus servicios en el «Diario Hoy», quedando excluidos los cargos directivos a partir de Jefe de Departamento en Administración, Redactor Jefe en Redacción, y Jefe de Producción en Talleres, con quienes la Empresa lo haya concertado o concierte expresamente.

También quedan excluidas las personas a quienes se refieren los artículos 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2 de la vigente Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa y, expresamente, los corresponsales, informativos o comerciales; los colaboradores, literarios y gráficos, estén o no inscritos en el Registro Profesional de Periodistas y tengan la consideración de asiduos o esporádicos.

Art. 2.º *Vigencia.*-Sus normas regirán hasta el 31 de diciembre de 1994 y sus efectos se aplicarán desde el día siguiente al de su registro

oficial, a excepción de los económicos que lo serán desde el 1 de enero de 1992.

Art. 3.º *Prórroga.*-El Convenio se prorrogará automáticamente por años naturales de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes, denuncia que deberá presentarse con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento. Caso de no ser denunciado, las partes se comprometen a iniciar la negociación de los aspectos económicos en el mes de febrero siguiente al vencimiento del Convenio Colectivo o de su prórroga.

Art. 4.º *Legislación aplicable.*-En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa, en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

Art. 5.º *Revisión por mejoras.*-Será causa suficiente para que la representación social pueda pedir la revisión del presente Convenio Colectivo el hecho de que por disposiciones legales de cualquier índole o rango se establezcan mejoras que, en cómputo anual, sean superiores a la totalidad de las pactadas en el mismo.

Art. 6.º *Revisión e indivisibilidad.*-Ambas representaciones convienen en que, siendo lo pactado un todo indivisible, el Convenio Colectivo se considerará nulo y sin eficacia alguna en el supuesto en que los Juzgados de lo Social, en su caso, a requerimiento de la autoridad laboral competente, estimase que alguno de los acuerdos considerados fundamentales por cualquiera de las partes, fuera contrario a lo dispuesto en las disposiciones legales.

Art. 7.º *Absorción.*-Las mejoras económicas de naturaleza salarial que figuran en el presente convenio serán compensadas o absorbidas por los aumentos de retribución que, directa o indirectamente y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por convenio colectivo de mayor ámbito o por disposición legal de cualquier índole o rango. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos establecidos por las disposiciones legales futuras únicamente serán aplicadas si, consideradas globalmente y en cómputo anual, resultan más favorables para el personal que las contenidas en este convenio.

Art. 8.º *Comisión paritaria.*-Para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de las normas contenidas en el Convenio, se formará una Comisión Paritaria constituida por representantes de la Empresa y por cinco representantes elegidos por el Comité de Empresa de entre los miembros de la Mesa Negociadora de este Convenio. Los acuerdos se tomarán por unanimidad.

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

- Vigilar el cumplimiento de los derechos y obligaciones asumidas por la Empresa y los Trabajadores.
- Ejercitar la conciliación en los conflictos de trabajo que se puedan derivar de la interpretación del contenido del Convenio Colectivo.
- Conocer las cuestiones que, sobre los apartados anteriores, les sean sometidas por las representaciones de la Empresa o los trabajadores.
- Elevar consulta ante la autoridad laboral competente sobre los puntos que precisen aclaración.

Las reuniones de esta Comisión tendrán lugar en el centro de trabajo de Badajoz, dentro de los 15 días siguientes al de la fecha de solicitud de la misma por cualquiera de las partes, salvo que, por razón de la propia materia, la prescripción de acciones se produzca en un período inferior, en cuyo caso, la Comisión se reunirá dentro de ese menor plazo.

**II. ORGANIZACION DEL TRABAJO**

Art. 9.º *Aplicación de la racionalización.*-Ambas partes coinciden en la necesidad de mantener abierto el proceso de reconversión tecnológica y racionalización del trabajo.

Se entiende por reconversión tecnológica la modificación del proceso productivo que conlleve un cambio de las funciones de los puestos de trabajo, variación del contenido y/o condiciones de los mismos. Antes de la reconversión, se hará una nueva clasificación y valoración de los puestos de trabajo afectados, de conformidad con las normas de este Convenio y las disposiciones vigentes.

De igual manera, y dentro del mismo espíritu de adecuación de los recursos, ambas partes consideran de importancia el adoptar los nuevos métodos, sistemas y herramientas que, con motivo de la actualización tecnológica, surjan en el mercado.

Art. 10.º *Funciones de la Dirección de la Empresa.*-La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las atribuciones que le confiere la legislación vigente. No obstante, deberá atenderse en todo momento su actuación al respeto de las competencias que el Comité de Empresa, como representación de los trabajadores, tiene específicamente atribuidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

Se reconocen como facultades de la Dirección de la Empresa:

- El reagrupamiento de las funciones y tareas a las nuevas exigencias del trabajo que resultaren del cambio de métodos operativos,