

21528 *RESOLUCION de 20 de julio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Roberto Zubiri, S. A.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Roberto Zubiri, S. A.», suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores el día 24 de marzo de 1981 y presentada, de forma completa, su documentación ante este Centro Directivo el día 14 de julio de 1981. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósitos de Convenios Colectivos de Trabajo, y habida cuenta que se ha cumplimentado debidamente lo preceptuado por el artículo 6.º de dicho Real Decreto,

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.

Dios guarde a VV. SS.

Madrid, 20 de julio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Sres. representantes de la Empresa y trabajadores afectados. Madrid.

I. CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ROBERTO ZUBIRI, S. A.»

Componentes de la Mesa Negociadora

Por Dirección: Emiliano Puente Eguíluz, Javier Olarra Rodríguez y Manuel Poblete Ruiz.

Por fábrica Barcelona: Enrique Rújula Hernández.

Por fábrica Bilbao: Alberto Molinete Iglesias, Imanol Urrutia Barandica, Ramón Rivero Castrillo, Lorenzo Pérez Arribas, Félix Aberasturi Gracia y Pedro Caballero Caballero.

Por fábrica Madrid: Margarita Martínez Rodríguez, Antonio López García y José Luis López Herrero.

Artículo 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).

Art. 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.

Art. 3.º Vigencia.—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 1981. Si la fecha de su publicación fuera posterior al 1 de enero, la aplicación de las cláusulas tendrá carácter retroactivo a dicha fecha de entrada en vigor.

Art. 4.º Duración.—La duración del presente Convenio Colectivo será de dos años, a partir de su entrada en vigor, existiendo una revalorización automática de todas las percepciones económicas el 1 de enero de 1982, igual al incremento que sufra el índice de precios al consumo en 1981 del Instituto Nacional de Estadística.

Esta duración queda condicionada a la aplicación de la valoración de puestos de trabajo que está en estudio y deberá ser aprobada antes del 31 de diciembre de 1981 y entrará en vigor a todos los efectos el 1 de julio de 1981.

En caso de no llegar a un acuerdo sobre esta valoración de puestos de trabajo por alguna de las partes firmantes del presente Convenio, este tendrá una duración de un año a partir del 1 de enero de 1981.

Art. 5.º Prórroga.—Se considera prorrogado tácitamente por periodos anuales si no se denunciara por alguna de las partes.

Art. 6.º Denuncia.—El presente Convenio quedará denunciado automáticamente el 30 de octubre de 1982, de cumplirse la puesta en marcha de la valoración de los puestos de trabajo; en caso contrario, quedará denunciado el 30 de octubre de 1981, considerándose a partir de diciembre de cualquiera de los años, la negociación del próximo Convenio.

Art. 7.º 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. 8.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. 9.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,

etcétera. Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la Empresa, tanto para el hombre como para la mujer sin discriminación alguna, con las limitaciones que estipule la Ley.

Art. 10. 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. 11. Clasificación y definición de puestos de trabajo.—Hasta la entrada en vigor de la nueva definición y clasificación de puestos de trabajo, que resulten de la valoración de puestos, actualmente en estudio y que se incorporará al presente Convenio, seguirán en vigor los actuales.

La valoración de puestos tiene un coste de adaptación que depende de:

- La dispersión de los puestos.
- El número de grupos salariales.
- La estructura del salario en nómina.
- La reclasificación de grupos de cotización a Seguridad Social.

El coste de adaptación se realizará sobre las situación al 31 de diciembre de 1980, y se negociarán los componentes mencionados, conjuntamente con los Comités de Empresa.

La Empresa asume el costo de la adaptación de la valoración de puestos, respetando los importes fijos que resulten de las condiciones más ventajosas con carácter «ad personam».

La adaptación se realizará a razón del 2 por 100 o fracción en cada año, comenzando el 1 de julio de 1981 y continuando el 1 de enero de cada año.

Art. 12. 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 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. 13. 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, por orden de antigüedad en dicha categoría y en la Empresa, haciendo constar las fechas de ingresos en uno y otro caso, y al centro al que pertenecen.

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

Art. 14. 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 cuando la embarazada vuelva a su puesto de trabajo.

Art. 15. 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. 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 Los huérfanos y viudas de quienes hayan trabajado en la Empresa.
- 3.º Los hijos de los trabajadores de la Empresa.
- 4.º El personal que tenga o haya tenido la condición de interino o eventual en la Empresa.
- 5.º Los trabajadores en paro que pertenezcan al sector de las Artes Gráficas.

Art. 16. 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. 17. *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 tenga 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 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 periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, reanudándose al finalizar dicha situación.

Art. 18. *Excedencias.*—La regularización de excedencias se atenderá a lo que estipula la Ordenanza Laboral de Artes Gráficas (o la norma que la sustituya), en vigor en cada momento y a lo que se dispone a continuación:

1.º 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.

2.º 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.

3.º La Comisión Paritaria podrá estudiar otros casos de excedencia forzosa no contemplados expresamente en la legislación.

Art. 19. *Percepción 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.

Art. 20. *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.

Art. 21. *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. 22. *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 adjuntas más la antigüedad.

Art. 23. Se entiende por salario convenio los cómputos de nómina siguientes:

- Tiempo normal abonable.
- Tiempo festivo.

Hasta el 30 de junio de 1981 en que como consecuencia de la adaptación de la valoración de puestos pueda modificarse la estructura del salario.

La aplicación de los pluses de antigüedad nocturnidad, toxicidad y peligrosidad, no se verán afectados por mayor cuantía que la estipulada, en el caso de modificación de la estructura salarial.

Art. 24. El incremento salarial será del 14,5 por 100, haciéndose su reparto de la siguiente manera:

Las pagas extraordinarias se incrementarán en un 14,5 por 100.

En un 13,5 por 100 se incrementarán los siguientes conceptos de nómina:

- Tiempo normal abonable.
- Tiempo festivo.
- Mejora pactada.
- Plus lineal.
- Prima.

La diferencia hasta el 14,5 por 100 en los conceptos anteriores se destinará a incrementar la paga extraordinaria de beneficios.

Art. 25. Se efectuará por parte de la Empresa una revisión de tiempos en máquinas con los siguientes criterios:

a) Por máquinas nuevas más perfeccionadas que se les haya asignado tiempos de otras más antiguas o de distintas características.

b) Por procesos nuevos que se han ido perfeccionando y dominando, tanto técnica como profesionalmente, mientras que los tiempos han quedado superados holgadamente.

c) Por medidas organizativas o inversiones complementarias que actúan sobre los procesos de trabajo modificándolos.

Los estudios correspondientes a estas medidas se presentarán a los Comités de cada centro, para que participen y colaboren con ellos, explicando el método o sistema que se utilice acordando ambas partes los resultados de los estudios.

Art. 26. *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 casos de reparaciones urgentes o siniestro.

Mensualmente se pasará información sobre las horas extraordinarias, al Comité de Empresa.

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 convenio.

Art. 28. *Plus de toxicidad y peligrosidad.*—Los pluses reglamentarios de trabajo tóxico, penoso y peligroso, serán calculados en base a la retribución del salario convenio, 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 pluses de toxicidad y peligrosidad.

Art. 29. *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 del 3 por 100 y quinquenios del 3 por 100 calculados sobre el salario convenio y según tablas adjuntas.

Art. 30. *Plus de transportes.*—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 concorra el fin por el que fue aplicado.

Las percepciones se actualizarán de acuerdo con las tarifas.

Art. 31. *Jornada laboral.*—La jornada laboral será de:

- a) 42 horas semanales efectivas en jornada partida.
- b) 39,50 horas semanales efectivas en turnos diurnos.
- c) 37 o 37,50 horas semanales efectivas en turno nocturno.

El apartado c) queda supeditado a la interpretación que la autoridad laboral competente dictamine en su momento, dado que al no existir acuerdo ha pasado al expresado Organismo.

Se entiende por trabajo efectivo la presencia activa en el puesto de trabajo, excluyéndose por lo tanto los tiempos dedicados al aseo y cambio de vestimenta.

El calendario laboral será elaborado entre Comités de Empresa de cada centro y la Dirección del mismo, el primer mes de cada año.

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.

En los apartados b) y c) se ha llegado a este horario después de excluir el tiempo que corresponde al bocadillo.

Art. 32. *Normas para el sistema del horario flexible.*—A partir del 1 de enero de 1981.

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 el 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.—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 mes siguiente. En el supuesto caso de que una persona, por necesidad de trabajo supere las cinco horas al mes, ésta 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 y cuarto a ocho horas de la tarde.

«B» La estancia obligatoria en el centro de trabajo no será inferior a seis y media horas, no habiendo un horario obligatorio para el cumplimiento de las mismas.

En el caso de que una persona haya disfrutado del permiso señalado 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 horas, 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 y media a ocho y media horas de la mañana y la salida de dos y media 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 y media horas y se computarán siete horas.

5. Cómputo.—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 los puntos 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 para establecer los horarios de entrada y salida, respetando siempre el principio de este articulado.

Art. 33. *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.

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. 34. *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 un 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 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 el 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 en 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 a salario real de Convenio de Empresa, cobrándose éstas 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. 35. *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 contemple la legislación vigente, en cada momento (Ordenanza Laboral de Artes Gráficas o norma que la sustituya).

Art. 36. *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.

Art. 37. *Fondo social*.—La Empresa establecerá un fondo social para la concesión de préstamos personales sin ningún interés.

La cuantía de este fondo será de 8.500 pesetas anuales por productor de la Empresa.

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

Art. 38. *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.

Se creará un fondo económico y se negociará en cada caso conjuntamente la Dirección y el Comité de Empresa.

Art. 39. *Lote de Navidad*.—Con motivo de la fiesta de Navidad, la Empresa distribuirá un lote por importe de 2.600 pesetas por persona, gestionando su composición y compra con los Comités de cada centro.

Art. 40. *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. 41. *Lengua vernácula*.—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.

Art. 42. *Seguro de vida*.—Las pólizas que actualmente tiene contratadas la Empresa, serán actualizadas en el 14,5 por 100.

Art. 43. *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. 44. *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.

Art. 45. *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 las viniese percibiendo.

El personal que, estando en el Servicio Militar o Civil subsidiario disfrute de permiso, podrá reintegrarse al trabajo, si éste 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. 46. *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 14,5 por 100.

Art. 47. *Seguridad e higiene*.—La Empresa contará con un vigilante de seguridad e higiene para cada centro de trabajo hasta 50 trabajadores y de dos vigilantes a partir de 51 trabajadores a 100 trabajadores.

Con más de 100 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. 48. *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 batas al año.

Guarda: Una chaqueta con dos pantalones al año.

Personal de oficinas: Masculino, una chaqueta de trabajo cada dos años, como mínimo, si se solicita; femenino, 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 del 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.

Art. 49. *Autoseguro.*—La aportación de la Empresa al autoseguro voluntario se incrementará en el 14,5 por 100.

Art. 50. *Comités 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.

Art. 51. *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, 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.

Art. 52. *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 se otorgan a los Comités de Empresa y Delegados de personal, sin acumulación de las mismas.

Art. 53. *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 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. 54. 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 renuncie a su afiliación sindical.

La Empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo 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.

5. 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 cuanto 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 entiende 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 aquel 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.

Art. 55. 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.

Art. 56. 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.

Art. 57. 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 pagas extraordinarias

Calificación	Pagas de julio y diciembre	Paga de beneficios
1,16	27.630	24.887
1,22	29.060	26.154
1,28	30.490	27.441

Calificación	Pagos de julio y diciembre	Paga de beneficios
1,34	31.918	28.726
1,47	35.014	31.512
1,55	36.920	33.228
1,63	38.826	34.943
1,70	40.495	36.445
1,80	42.876	38.588
1,90	45.258	40.732
2,00	47.640	42.876
2,10	50.022	45.019
2,20	52.404	47.163
2,40	57.169	51.452
2,60	61.932	55.738
2,80	66.696	60.026
3,00	71.459	64.313
3,10	73.843	66.458
3,90	92.899	83.609

Tabla valores antigüedad. 1981

(Trienio o quinquenio)

Calificación	Diario	Mensual
1,18	20,45	613,99
1,22	21,51	644,69
1,28	22,55	676,85
1,34	23,62	709,01
1,40	24,67	741,18
1,47	25,92	777,72
1,55	27,32	820,12
1,63	28,74	862,51
1,70	29,98	899,06
1,80	31,75	951,69
1,90	33,49	1.005,77
2,00	35,26	1.058,40
2,10	37,01	1.111,03
2,20	38,78	
2,40	—	1.268,91
2,60	—	1.375,63
2,80	—	1.480,88
3,00	—	1.587,60
3,10	—	1.640,23
3,90	—	2.062,71

21529 RESOLUCION de 10 de septiembre de 1981, de la Secretaría de Estado para la Sanidad, por la que se convocan becas de ampliación de estudios y estancias de corta duración en el extranjero del Fondo de Investigaciones Sanitarias de la Seguridad Social.

Con objeto de facilitar el perfeccionamiento profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y métodos de investigación sanitarios y el intercambio y contraste de experiencias en áreas de asistencia sanitaria, docencia e investigación, el Fondo de Investigaciones Sanitarias de la Seguridad Social, según acuerdo de su Comisión Administradora en fecha 24 de julio de 1981, establece para el próximo año becas de ampliación de estudios y estancias de corta duración en el extranjero, con arreglo a las siguientes

Normas

Primera.—Durante el año 1982 podrán concederse 15 becas de un año, 15 becas de seis meses y 45 becas de hasta tres meses de duración para ampliación de estudios en el extranjero.

Segunda.—De acuerdo con lo dispuesto por la Orden ministerial de 27 de junio de 1980 («Boletín Oficial del Estado» número 155), podrán solicitar estas becas los Facultativos adscritos a plantillas de Instituciones de la Seguridad Social o concertadas con la misma, así como los de Organismos sanitarios y antes no vinculados a la Seguridad Social, cuyas actividades

puedan tener interés para mejorar la asistencia sanitaria del país. Podrán concurrir también Diplomados en Enfermería con puestos directivos en Instituciones hospitalarias de la Seguridad Social o concertados. En todo caso, tendrán que contar con la autorización de la Institución a la que pertenecen y el compromiso de la misma de abonarles íntegramente el sueldo mensual durante el tiempo de su estancia en el extranjero, asegurándoles la continuidad en el puesto de trabajo. No podrá autorizarse la sustitución de la persona becada.

Tercera.—Podrán también solicitar estas becas Facultativos que hayan terminado su especialización profesional a través del sistema de residentes en alguna Institución reconocida por el Consejo Nacional de Especialidades Médicas, siendo preciso el informe detallado de su formación, hecho por la Institución donde efectuó su residencia, con los juicios oportunos sobre las razones y conveniencia de la ampliación de estudios solicitada.

Cuarta.—Las solicitudes se dirigirán al Director del Fondo de Investigaciones Sanitarias (calle Alcalá, 56, Madrid), según modelo que figura en el anexo de esta convocatoria. Se abren tres periodos de presentación, que terminan el 31 de marzo, el 30 de junio y el 30 de septiembre.

Quinta.—A la solicitud se acompañarán los siguientes documentos:

- Certificado de estudios.
- Curriculum vitae (máximo, tres hojas holandesas, a doble espacio).
- Memoria en la que se expongan el tema de estudio y los objetivos que se pretende alcanzar, con comentarios y visto bueno del Jefe del Servicio o equivalente al que pertenece el solicitante.
- Certificado del Director del Centro o Institución en el que se autorice el desplazamiento y se haga constar, explícitamente, el compromiso de mantener el sueldo mensual durante la ausencia, asegurándole la continuidad del puesto de trabajo.
- Certificado o carta de admisión del Centro o Servicio extranjeros que ha de recibir al candidato.
- Certificado de conocimiento del idioma del país que visite o bien en inglés.
- Dos fotografías tamaño carné.
- De acuerdo con el contenido del tema, en la instancia y en la memoria de trabajo se hará constar la Sección o Secciones (no más de dos) en que se incluye, de acuerdo con la siguiente clasificación:

- | | |
|--------------|--|
| Sección I | Bioquímica, Biofísica, Biología molecular y Genética. |
| Sección II | Inmunología, Biología celular y Cancerología. |
| Sección III | Microbiología y Parasitología. |
| Sección IV | Fisiología, Farmacología y Terapéutica. |
| Sección V | Anatomía, Patología y Medicina clínica. |
| Sección VI | Pediatría y Nutrición. |
| Sección VII | Cirugía y Cirugía experimental. |
| Sección VIII | Medicina preventiva y comunitaria, Planificación sanitaria, Salud pública e Informática sanitaria. |
| Sección IX | Farmacia y Medicamentos. |

Cuando se trate de residentes que han terminado el último año de formación, el certificado del apartado d) se sustituirá por el informe a que se refiere la norma tercera de la Institución donde efectuó su residencia.

Sexta.—Las solicitudes serán resueltas por un Jurado Calificador del Fondo de Investigaciones Sanitarias de la Seguridad Social, compuesto por miembros de las Comisiones Técnicas y del Consejo Científico.

Séptima.—Las becas estarán dotadas con una asignación mensual de 70.000 pesetas, más los gastos de viaje de ida y vuelta en clase turista o similar, justificables «a posteriori» mediante los billetes o tickets correspondientes.

Octava.—Dentro del mes siguiente a la finalización de las becas, el interesado enviará al Fondo una memoria explicativa de las actividades realizadas y progresos conseguidos en su formación, a la que se acompañará el informe final o certificado de los Directores o Profesores del Centro extranjero en el que el becario estuvo trabajando y un informe del Director, Jefe de Departamento o de Servicio de la Institución a que pertenece, en el que se valoren las actividades del becario y los posibles beneficios derivados para el Centro.

Novena.—En caso de interrupción de la beca por motivos no justificados, a juicio del Fondo de Investigaciones Sanitarias, el interesado estará obligado a devolver las cantidades percibidas, incluidos los gastos de viaje.

Madrid, 10 de septiembre de 1981.—El Secretario de Estado, Luis Sánchez Harguindey y Pimentel.