

en su domicilio, la Compañía se hará cargo de los gastos que ocasione su transporte

La Compañía se compromete a atender e informar debidamente a los familiares de los tripulantes sobre la posición, destino, etc., de todos los buques. así como todo lo que fuera necesario en relación con los tripulantes.

Por períodos no superiores a quince días y coincidiendo con los puertos de provisión, carga y descarga en el extranjero, la Compañía se encargará de hacer llegar la correspondencia a bordo, previa recepción de las cartas en sus oficinas.

En todos los puertos, la correspondencia particular de la tripulación será entregada a los agentes de la Compañía, los cuales se encargarán de cursarla debidamente, si es necesario, franqueándola.

La Compañía abonará a cada tripulante la ayuda familiar que pudiese por Ley corresponderle.

Art. 14. La Compañía dispondrá un servicio de Asistencia Social para aconsejar y atender o asistir en cualquier problema a las familias de sus tripulantes, especialmente durante la ausencia de los mismos a bordo de buques de la Compañía.

Para aquellos tripulantes que tuviesen un hijo subnormal, la Compañía establece, independientemente de lo establecido en el artículo 14, una ayuda económica mensual, correspondiente al importe de dos trienios.

Asimismo se establece una ayuda, de un trienio mensual, a los tripulantes con hijos minusválidos.

La Compañía, por riguroso turno, autorizará, con gastos pagados, el viaje a bordo vocacional de los hijos de los tripulantes que deseen estudiar náutica y quieran primeramente experimentar a vida a bordo del buque.

Cualquier hijo de tripulante que hubiese ingresado en una Escuela Oficial de Náutica para cursar carrera de Náutica en cualquiera de sus especialidades (Puente, Máquina o Radio) será acreedor de que la Compañía sufrague los gastos de sus estudios, aportando el 100 por 100 del costo de matrícula y de libros, en el caso de que justifique la solicitud de una beca estatal y que no le ha sido concedida. A tal efecto, se establecerá una bolsa de estudios, que quedaría suspendida si el alumno no aprobase el curso entero entre los exámenes ordinarios de junio y septiembre.

En relación con el artículo 38 del III Convenio General de la Marina Mercante, la Compañía se compromete a sufragar los gastos del seguro de embarque del acompañante o esposa, así como los de alojamiento y manutención a bordo de los buques de la Compañía, pero en cualquier caso los desplazamientos de los acompañantes o esposa desde su domicilio al buque o viceversa serán por cuenta del tripulante.

Tendrá prioridad para usar de este privilegio la esposa del tripulante de cualquier categoría que hubiese contraído matrimonio en fecha reciente anterior a su embarque, siempre y cuando disponga de camarote individual y nunca por un período superior a los quince días.

El máximo de acompañantes o esposas de tripulantes a bordo de los buques de la Compañía será de dos por viaje.

Art. 15. Con independencia de lo que la Administración Pública abone al trabajador por los supuestos que en este artículo se contemplan, la dirección de la Compañía abonará a los tripulantes fijos que contraigan matrimonio la cantidad, por una sola vez, de 25.000 pesetas.

En caso de separación legal o divorcio, el tripulante fijo recibirá una ayuda de la Compañía de 15.000 pesetas.

Si la autoridad competente no aprobase cualquiera de los artículos, normas o anexo de este Convenio, quedará sin eficacia su totalidad y se deberán reanudar las negociaciones hasta alcanzar un acuerdo.

Art. 17. La Compañía, de acuerdo con el anexo, se compromete a abonar los siguientes mínimos brutos anuales:

	Pesetas
Capitán ... ..	1.190.000
Jefe de Máquinas ... ..	1.190.000
Primeros Oficiales ... ..	910.000
Segundos Oficiales ... ..	700.000
Terceros Oficiales ... ..	616.000
Maestranza ... ..	560.000
Subalternos ... ..	504.000

La Compañía se compromete a abonar las cantidades que figuran en la siguiente doble tabla en concepto de:

A) Gratificación diaria durante el período de disfrute real de vacaciones reglamentarias, ordenadas por la Compañía.

B) La cantidad semestral pagadera con las nóminas de primero de julio y primero de diciembre, o la parte proporcional que corresponda exclusivamente a los que se encuentren en calidad de tripulantes fijos o a prueba en dichas fechas en concepto de plus de vinculación.

Categoría	Pesetas	
	A (Pesetas/día)	B (Pesetas semestrales)
Capitán ... ..	3.333	100.000
Jefe de Máquinas ... ..	3.166	95.000
Primeros Oficiales ... ..	3.000	90.000
Segundos Oficiales ... ..	2.066	62.000
Terceros Oficiales ... ..	1.800	54.000
Maestranza ... ..	1.666	50.000
Subalternos ... ..	1.500	45.000

**DISPOSICION FINAL**

Ambas partes negociadoras se obligan, por sí mismos y por sus representantes, al estricto cumplimiento en este Convenio durante el tiempo de vigencia.

En prueba de conformidad con todos y cada uno de los artículos, disposiciones generales, acuerdos y anexos pactados en el concepto en que intervienen lo firman a un sólo efecto.

**ANEXO**

Categoría	Salario base	Plus horas extras	Plus guardias	Plus embarque	Plus responsabilidad	Total bruto
Capitán ... ..	85.000	—	30.000	25.000	45.000	185.000
Jefe de Máquinas ... ..	85.000	—	30.000	25.000	40.000	180.000
Primeros Oficiales ... ..	65.000	40.000	28.000	22.000	—	155.000
Segundos Oficiales ... ..	50.000	30.000	17.000	15.000	—	112.000
Terceros Oficiales ... ..	44.000	28.000	13.000	13.000	—	98.000
Maestranza ... ..	40.000	26.600	11.000	13.000	—	90.000
Subalternos ... ..	38.000	23.000	10.000	12.000	—	81.000

**12133**

**RESOLUCION de 6 de abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo en la Empresa «Roberto Zubiri, S. A.» y sus trabajadores.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Roberto Zubiri, S. A.», recibido en este Centro Directivo entre el 28 de febrero de 1982 y el 30 de marzo del mismo año (texto del mismo y documentación complementaria), suscrito por las representaciones de la Empresa y de sus trabajadores, en fecha 18 de febrero de 1982. 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 8.º y concordantes del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Notifíquese este Acuerdo a la Comisión Deliberadora, Madrid, 6 de abril de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Sres. Representantes de la Empresa y Trabajadores Afectados (Bilbao).

**CÓNVENIO COLECTIVO DE «ROBERTO ZUBIRI, S. A.»**

*Acuerdo previo*

1.º Creación de nuevos puestos.

La Empresa se compromete a posibilitar la creación de nuevos puestos de trabajo, en función de las inversiones proyecta-

das a tal fin, según las cuales se estiman las siguientes altas: En Bilbao, entre cuatro y ocho; en Madrid, entre tres y cinco; en Barcelona, entre dos y cuatro.

## 2.º Contratación eventual.

En la transformación de los servicios exteriores a la modalidad de trabajo eventual cuando los períodos de tiempo lo permitan. En la actualidad se consideran necesarios los casos de cocina y embalaje de la Fábrica de Bilbao.

## 3.º Empleo juvenil.

Los Comités de Fábrica, de acuerdo con la Dirección correspondiente, estudiarán las posibilidades de su aplicación ante las necesidades de contratación de personal que se presenten.

**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 1982. 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. 4.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 1982.

**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, etcétera. Se respetará el principio de trabajo en la Empresa, tanto para el hombre como para la mujer sin discriminación alguna, con las limitaciones que estipule la Ley.

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

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

El personal mal calificado o mal encuadrado en la P. S. y cuya mala calificación sea reconocida por la Comisión Paritaria (Comité-Dirección), nombrada para este efecto o por la autoridad laboral competente, no se considerará como promoción.

**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 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 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 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. Las plazas se cubrirán de acuerdo con las aptitudes necesarias para el puesto y a igualdad de condiciones tendrán preferencia:

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

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

**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. Período 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 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 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 afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, reanudándose al finalizar dicha situación.

**Art. 17. Excedencias.**—La regularización 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:

1. 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.
- 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.

**Art. 18. 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. 19. 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. 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 extraordinaria más la antigüedad.

Art. 22. *Salario Base.*—Se entiende por Salario Base de Empresa los cálculos de nómina siguientes:

- Tiempo normal abonable.
- Tiempo festivo.

Art. 23. *Subida salarial.*—El incremento salarial será de un 2 por 100 sobre el Salario Base de Empresa. A la cifra resultante se le incrementará el 10,5 por 100, cuyo resultado pasará a ser el Salario Base de Empresa de 1982.

El resto de los conceptos retributivos de nómina se incrementarán en un 9 por 100 (plus lineal, prima, mejora pactada).

Art. 24. *Incremento de la prima.*—El reparto de subida de la prima se hará de la siguiente manera:

- Un 4,64 por 100 directamente en la prima.
- El resto (4,36 por 100) irá al plus lineal, que quedará establecido en 3.364 pesetas mensuales.

Art. 25. *Revisión salarial.*—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prevenir el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1982) teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982, y para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1982.

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 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 extra habituales en cantidad suficiente para proceder a la contratación.

El importe actual de la hora extra se incrementará en un 11 por 100.

Art. 27. *Plus de nocturnidad.*—Cuando el trabajo se realice en turno de noche, se abonará un plus de nocturnidad equivalente al 30 por 100 del Salario Base de Empresa.

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 Base de Empresa, en un 25 por 100.

La Dirección de la Empresa se compromete a eliminar en beneficio de todas 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 de 3 por 100 y quinquenios del 3 por 100 calculados sobre el Salario Base de Empresa.

Art. 30. *Plus de transporte.*—Se cobrará una cantidad en concepto de plus de transporte, 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) Cuarenta y una horas semanales en jornada partida.
  - b) Cuarenta y una horas semanales en turnos diurnos.
  - c) Cuarenta horas semanales en turno nocturno.
- a) El personal con jornada partida, cuando efectúe jornada intensiva, estará sujeto a lo dispuesto en el artículo 32 apartado 42 del Convenio de Empresa.
- b) Al personal de relevos con turnos diurnos, le corresponde un descanso de treinta minutos durante la jornada diurna.
- c) Al personal de relevos en turno nocturno, le corresponde un descanso semanal de tres horas correspondiendo treinta y seis minutos diarios durante la jornada.

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

Art. 32. *Normas para el sistema del horario flexible.*

Personal con horario flexible:

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

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

3. *Jornada laboral:* 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-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, 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, y B) estancia obligatoria.

A) La entrada se efectuará de ocho a nueve de la mañana. La salida de cinco quince a ocho de la tarde.

B) La estancia obligatoria en el Centro de trabajo no será inferior a seis treinta horas, no habiendo un horario obligatorio para el cumplimiento de las mismas.

En el caso de que una persona haya disfrutado del permiso señalado en el punto 3.4, no estará obligada a cumplir con el 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 de la mañana y la salida de dos treinta a ocho 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 treinta 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 tendrán 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, 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. 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 una antelación mínima de dos meses al comienzo de su disfrute.

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

Si por deseo de la Empresa y consentimiento del trabajador, las vacaciones tuvieran que disfrutarse en época distinta (junio-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 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. 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 9.500 pesetas anuales por productor.

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.

La aportación de la Empresa será de 1.110 pesetas por trabajador, al año. Cada Comité presentará anualmente su presupuesto con el detalle de actividades a la Dirección.

Art. 39. *Lote de Navidad*.—Con motivo de la fiesta de Navidad, la Empresa distribuirá un lote por un importe de 3.000 pesetas por trabajador, gestionándose 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 11 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. La Empresa exigirá a estos Centros responsabilidad en las revisiones y entrega de los resultados en un breve plazo.

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 la viñese 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, aún no siendo el suyo habitual, siempre y cuando lo 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 1.º, el suplente adquirirá su categoría, los derechos correspondientes al personal de plantilla y se le computarán a todos los efectos, los años de servicio o el tiempo que actuó en calidad de suplente.

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 25 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 prendas al año.

Guarda: Una chaqueta con dos pantalones al año.

Personal de oficinas masculino: Una chaqueta de trabajo cada dos años.

Personal de oficinas femenino (dibujo incluido): Un conjunto al año.

Chóferes: Una cazadora con dos pantalones al año.

Empleadas 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 será renovada siempre que se demuestre su deterioro por razón de trabajo.

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

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

Art. 49. *Autoseguro*.—La aportación de la Empresa al autoseguro voluntario se incrementará en un 11 por 100, comprometiéndose tanto la Empresa como los Organos gestores del autoseguro a evitar los abusos que influyen en su liquidez y en el absentismo.

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.

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. 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 perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical.

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

En todos los Centros de Trabajo de la Empresa «Roberto Zubiri, S. A.» existirá un tablón de anuncios en los que los Sindicatos podrán insertar comunicaciones; asimismo reconocerá la figura del Delegado sindical.

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

El Delegado sindical tiene las siguientes funciones:

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

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

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

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

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 cuando revista carácter colectivo o del Centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

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

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

Las funciones de los puntos 3. 4. 5. se 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.

ANEXO I

Tabla del salario base y antigüedad para el personal de retribución mensual

Calificación	Precio	Antigüedad
1,22	38.276	1.148
1,34	40.618	1.219
1,47	43.154	1.295
1,70	47.684	1.430
1,90	51.822	1.549
2,10	55.577	1.667
2,40	61.464	1.844
2,60	65.377	1.961
2,80	69.331	2.080
3,00	73.242	2.197
3,90	90.951	2.729

ANEXO II

Tabla del salario base y antigüedad para el personal de retribución diaria

Calificación	Precio	Antigüedad
1,16	1.221	36,63
1,22	1.261	37,83
1,28	1.300	39,—
1,34	1.339	40,17
1,40	1.377	41,31
1,47	1.424	42,72
1,55	1.475	44,25
1,63	1.527	45,81
1,70	1.572	47,16
1,80	1.637	49,11
1,90	1.701	51,03
2,00	1.768	53,04
2,20	1.896	56,88

ANEXO III

Tabla de pagas extraordinarias

Calificación	Importe	Calificación	Importe
1,16	31.141	1,90	51.010
1,22	32.753	2,00	53.694
1,28	34.364	2,10	56.379
1,34	35.974	2,20	59.064
1,40	37.718	2,40	64.434
1,47	39.463	2,60	69.802
1,55	41.612	2,80	75.171
1,63	43.760	3,00	80.541
1,70	45.840	3,10	83.227
1,80	48.324		

ANEXO IV

Tabla de horas extraordinarias

Calificación	Precio hora extra	Calificación	Precio hora extra
1,16	321.777	1,60	469.807
1,22	335.664	1,90	492.962
1,28	349.527	2,00	516.094
1,34	363.414	2,10	539.215
1,40	377.311	2,20	562.348
1,47	393.428	2,40	608.613
1,55	411.987	2,60	654.877
1,63	430.502	2,80	701.142
1,70	448.997	3,00	747.418