

y Seguridad Social y la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, con fecha 27 de enero de 1986, del cual se considera un anexo.

Segunda.—Constituye el objeto del presente Convenio la realización de obras y servicios de interés general y social que, por ser de la competencia de la Comunidad Autónoma, sean ejecutados por ésta y financiados conjuntamente por dicha Comunidad Autónoma y el Instituto Nacional de Empleo.

Tercera.—Las aportaciones económicas al presente Convenio por parte del INEM alcanzarán la cifra de 37.000.000 de pesetas, para la contratación de mano de obra desempleada, pudiendo incrementarse esta cifra en razón de los proyectos presentados y de las disponibilidades presupuestarias del INEM.

La Comunidad Autónoma de las Islas Baleares financiará los gastos de infraestructura, material, proyectos, etc., necesarios para la realización de las obras o servicios correspondientes.

Cuarta.—Las obras y/o servicios a realizar al amparo del presente Convenio se referirán a los aspectos contemplados en la Orden de 21 de febrero de 1985, así como a las materias y objetivos fijados en el referido Convenio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

Quinta.—La Comisión Mixta para la ejecución y seguimiento del presente Convenio será la misma que la designada en la cláusula tercera del Convenio de colaboración de 27 de enero de 1986 entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, del cual éste constituye un anexo.

Sexta.—El presente Convenio tendrá validez hasta el 31 de diciembre de 1986; no obstante, sus efectos podrán prolongarse más allá de esa fecha en la medida en que lo permita la normativa legal que regula la liquidación del presupuesto previsto en la cláusula tercera.

Y estando ambas partes conformes con el contenido de este documento, para que así conste, se firma, por duplicado, a un solo efecto, en el lugar y fecha indicados.

El Consejero de Trabajo y Transportes de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares,

Francisco Font Quetglas

El Director general del Instituto Nacional de Empleo,

Pedro Montero Lebrero

20171 RESOLUCION de 8 de julio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «Roberto Zubiri, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Roberto Zubiri, Sociedad Anónima», que fue suscrito, con fecha 14 de marzo de 1986, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 8 de julio de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE «ROBERTO ZUBIRI, S. A.»

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio se aplicará a los Centros de trabajo de «Roberto Zubiri, Sociedad Anónima» (Madrid, Zamudio, 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, Sociedad Anónima», con excepción de:

- Personal directivo.
- Personal de contrato especial.

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

Art. 3.º *Vigencia*.—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 1986. 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 1986.

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

Art. 7.º *Garantía «ad personam»*.—Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 8.º *Igualdad y no discriminación*.—Dentro de la Empresa, los trabajadores no podrán ser discriminados por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política o sindical, etc. Se respetará el principio de trabajo en la Empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna, con las limitaciones que estipula la Ley.

Art. 9.º *Movilidad geográfica*.—Ningún trabajador de plantilla podrá ser trasladado a otro Centro de trabajo diferente al que en su día fuese contratado, salvo que al trabajador le interese.

Art. 10. *Trabajos en 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 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 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 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 la 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:

- Primero.—El personal de la Empresa que optara a dicha plaza.
- Segundo.—El personal que tenga o haya tenido la condición de interino o eventual en la Empresa.
- Tercero.—Los huérfanos y viudas de quienes hayan trabajado en la Empresa.
- Cuarto.—Los hijos y familiares de primer grado de los trabajadores de la Empresa.
- Quinto.—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 al 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 consideran provisionales durante un período de prueba que no podrá exceder del que señala la siguiente escala:

- Técnicos de grado medio y superior, cuatro meses.
- El resto del personal del grupo técnico, dos meses.
- Personal administrativo, dos meses.
- Personal operario y subalterno, quince días.

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

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

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

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

Art. 17. *Excedencias.*-La regulación de excedencias se atenderá a lo que estipula la Ordenanza Laboral de Artes Gráficas (o la norma que la sustituye) en vigor en cada momento y a lo que se dispone a continuación:

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

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

Tercero.-La Comisión paritaria podrá estudiar otros casos de excedencia forzosa no contemplados expresamente.

Art. 18. *Percepción salarial.*-La liquidación de la nómina de salarios se hará en el sexto día hábil del mes siguiente al trabajo.

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

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

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

Art. 20. *Paga extraordinaria de diciembre.*-En la primera quincena del mes de diciembre se abonará, a todo el personal de la plantilla, una paga extra que se confeccionará según las tablas adjuntas más la antigüedad.

Art. 21. *Paga extraordinaria de beneficios.*-En la segunda quincena 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 cálculos de nómina siguientes:

- Tiempo normal abonable.
- Tiempo festivo.

Art. 23. *Subida salarial.*-Año 1986: El incremento salarial será de un 8 por 100 sobre todos los conceptos, a excepción de las pagas extraordinarias y de beneficios.

Las pagas extraordinarias y de beneficios se incrementarán en un 15 por 100.

Art. 24. *Plus lineal.*-El plus lineal queda establecido en 4.700 pesetas mensuales.

Art. 25. *Revisión salarial.*-Año 1986: A 31 de diciembre de 1986 se llevará a cabo la revisión salarial al 100 por 100 de la diferencia entre el IPC real de 1986 y el IPC previsto para 1986.

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

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 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.

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

El importe de la hora extra se calculará en cada caso tomando como base la suma de los conceptos:

Salario base, mejora pactada, plus lineal de la hora ordinaria. El resultado se incrementará en un 75 por 100.

Art. 27. *Plus de nocturnidad.*-Cuando el trabajo se realice en turno de noche, se abonará un plus de nocturnidad equivalente al 35 por 100 del salario base de Empresa.

Art. 28. *Plus de toxicidad y peligrosidad.*-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 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, en concepto de plus de transporte, tomando como referencia el camino más corto y el medio más económico (metro, autobús, tren, etc.)

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

Las percepciones se actualizarán de acuerdo con las tarifas.

Art. 31. *Jornada laboral.*-1) La jornada laboral será de cuarenta horas semanales.

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

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

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

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

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

Art. 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 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 4 a 5 horas, a saldar en el siguiente mes. En el supuesto caso de que una persona, por necesidad de trabajo, supere las cinco horas al mes, éstas serán contabilizadas en el siguiente mes.

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

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

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

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

- A. Entradas y salidas.
- B. Estancia obligatoria.

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

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

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

4.1 La flexibilidad en la comida será de 1 a 3, 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 tres horas de la tarde, no pudiendo ser la estancia obligatoria inferior a seis horas, sin que para el cumplimiento de éstas exista un horario obligatorio. La jornada será de seis horas treinta minutos, y se computarán como seis horas y cuarenta y ocho minutos.

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

6. Los puentes a establecer serán los aprobados en el calendario laboral.

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

7. Entre la Dirección y el Comité de cada Centro de trabajo tendrá plena autonomía, respetando siempre el principio de este articulado.

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 veintidos 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. 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 contempla 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.

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

La cuantía del fondo será 12.492 pesetas anuales por productor. Este fondo será administrado por los Comités de los Centros de trabajo, pero precisará siempre conformidad de la Dirección.

Art. 38. *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 en cada baja.

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

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

Art. 39. *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 1.551 pesetas por trabajador al año.

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

Art. 40. *Lote de Navidad*.—Con motivo de la fiesta de Navidad, la Empresa distribuirá un lote por un importe de 4.195 pesetas por trabajador, gestionándose su composición y compra con los Comités de cada Centro.

Art. 41. *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. 42. *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. 43. *Seguro de vida*.—Las pólizas que actualmente tiene contratadas la Empresa serán actualizadas en el 8 por 100.

Art. 44. *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. 45. *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. 46. *Servicio militar*.—Todos los trabajadores que se incorporen a filas para cumplir el servicio militar obligatorio, o el voluntario para anticipar aquél, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el tiempo que dure el mismo y dos meses más,

computándose este tiempo a efectos de antigüedad como si estuviese presente en la Empresa.

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

El personal, que estando en el servicio militar o civil subsidiario disfrute de permiso, podrá reintegrarse al trabajo, si 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 del 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. 47. Comedor.—La Empresa dispondrá de un comedor, a partir de cincuenta trabajadores, para cada Centro de trabajo.

La aportación por comida se incrementará en un 8 por 100.

Art. 48. 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 un 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. 49. 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. 50. 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. 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 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. 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 otorgan a los Comités de Empresa y delegados del personal, sin acumulación de las mismas.

Art. 53. Derecho de la asamblea.—Se reconoce el derecho de los trabajadores de un mismo Centro de trabajo a reunirse en asambleas.

Estas asambleas podrán ser convocadas por los Comités de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla.

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

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

Los Comités de Empresa convocantes lo comunicarán a la Dirección, con una antelación mínima de veinticuatro horas. En casos de emergencia, se notificará antes de dicha asamblea.

Art. 54. Derechos sindicales.—La Empresa reconoce a los sindicatos debidamente implantados en la misma, como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o 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 ésta sea distribuida.

En todos los Centros de trabajo de la Empresa «Roberto Zubiri, Sociedad Anónima», 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 debe 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 restauraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del Centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

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

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical en los lugares establecidos y mantener reuniones con los

mismos, fuera de las horas de trabajo, en los locales cedidos por la Empresa.

Las funciones de los puntos 3, 4, 5 se entienden para los casos de delegados de secciones sindicales que no tengan representación en el Comité de Empresa.

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

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

Podrán solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical, de relevancia provincial, a nivel de Secretario del sindicato respectivo, y nacional en cualquier 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. *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 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. 56. *Normativa adicional.*-Todas las disposiciones no recogidas en el presente Convenio de Empresa quedan a expensas de lo que dice la legislación vigente, Ordenanza Laboral de Artes Gráficas, o norma que la sustituya.

Art. 57. *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 mensual

1986

Calificación	Salario base	Antigüedad
1,22	54.723	1.641
1,34	58.089	1.743
1,47	61.716	1.851
1,80	70.280	2.108
1,90	73.827	2.215
2,10	79.480	2.487
2,40	87.903	2.637
2,60	93.497	2.805
2,80	99.165	2.975
3,00	104.747	3.142
3,10	107.550	3.226
3,90	130.077	3.923

Para el personal de retribución diaria

1986

Calificación	Salario base	Antigüedad
1,16	1.748	52,43
1,22	1.805	54,15
1,28	1.859	55,78
1,34	1.915	57,46
1,40	1.970	59,10
1,47	2.036	61,08
1,55	2.110	63,29
1,63	2.183	65,50
1,70	2.249	67,48
1,80	2.342	70,26
1,90	2.434	73,00
2,00	2.527	75,82
2,20	2.713	81,38

TABLA DE PAGAS EXTRAORDINARIAS

1986

Calificación	Importe
1,16	47.422
1,22	49.878
1,28	52.331
1,34	54.783
1,40	57.433
1,47	60.096
1,55	63.368
1,63	66.639
1,70	69.492
1,80	73.590
1,90	77.678
2,00	81.767
2,10	85.856
2,20	89.944
2,40	98.121
2,60	106.298
2,80	114.474
3,00	122.649
3,10	126.741
3,90	159.448

20172 RESOLUCION de 9 de julio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «DSM Resins España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «DSM Resins España, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 25 de febrero de 1986, de una parte por la dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 9 de julio de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «DSM RESINS ESPAÑA, S. A.» (ANTES «SYNRES IBERO HOLANDESA, S. A.»)

CAPITULO PRIMERO

Normas generales

Ambito de aplicación

Artículo 1.º El presente Convenio afecta a todo el personal de la Empresa «DSM Resins España, Sociedad Anónima», con centros de trabajo en Viladecans, Santa Margarida i els Monjos y Delegación Comercial en Madrid. Con domicilio social en rambla Modolell, 36, bajos, de Viladecans (Barcelona), y encuadrada en la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas.

Art. 2.º Queda excluido del ámbito del Convenio el personal al que se refiere el Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas.

Duración, prórroga, rescisión y revisiones

Art. 3.º La duración de este Convenio será de un año, o sea, hasta el 31 de diciembre de 1986, prorrogándose tácitamente de año en año, de no mediar denuncia de revisión o rescisión formulada por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

El Convenio se negociará cada año.

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de enero de 1986.