

acuerdo, por un máximo de sesenta horas anuales. Tales colaboraciones deberán ser debidamente certificadas por los citados departamentos a efectos de currículum vitae del interesado.

2. Obligaciones del beneficiario.

2.1 Los beneficiarios deberán:

2.1.1 Junto a la aceptación de la beca, aceptar las normas fijadas en esta convocatoria, así como las que la Dirección General de Investigación Científica y Técnica establezca para el seguimiento científico y las señaladas por el Ministerio de Economía y Hacienda para la justificación del uso de los fondos públicos recibidos.

2.1.2 Dedicarse a la investigación en los términos fijados.

Estas becas son incompatibles con el disfrute de cualquier tipo de beca o ayuda financiada con fondos públicos o privados españoles o de la Comunidad Europea, así como sueldos o salarios que impliquen vinculación contractual o estatutaria del interesado, salvo los contratos derivados de la aplicación del artículo 11 de la Ley de Reforma Universitaria (Ley 11/1983, de 25 de agosto) o de la correspondiente normativa vigente para otros Centros públicos de Investigación.

2.1.3 Cumplir con aprovechamiento las distintas etapas del proyecto de investigación, debiendo ajustarse a las normas propias del Centro donde éste haya de realizarse, con dedicación exclusiva a dicha función.

2.1.4 Realizar su labor en el Centro de aplicación de la beca, siendo necesario para cualquier cambio de Centro, Director o proyecto de trabajo, paralización del mismo, ausencia temporal o renuncia por parte del interesado, solicitar autorización previa del Director general de Investigación Científica y Técnica.

2.1.5 Remitir, en las fechas que establezca la Dirección General de Investigación Científica y Técnica, informe de la labor realizada y resultados obtenidos, incluyendo la conformidad o visto bueno del Director del Departamento o Centro y, en su caso, de la institución en que se lleve a cabo el proyecto.

2.1.6 Presentar en la fecha de terminación de la beca una Memoria, máximo de 1.000 palabras, que contemple la totalidad del trabajo realizado y sus resultados, así como su currículum vitae actualizado. Esta Memoria necesariamente deberá estar acompañada de un informe del Director de trabajo remitido a la Dirección General de Investigación Científica y Técnica por separado.

2.1.7 Mencionar en las publicaciones científicas que se deriven de la beca concedida la ayuda recibida de la Comisión Interministerial de Ciencia y Tecnología.

2.2 El incumplimiento de estas obligaciones podrá repercutir en la percepción de las dotaciones económicas, así como el mantenimiento de la beca, sin perjuicio de las responsabilidades en que pudiera incurrir.

3. Tramitación de la renovación de becas de convocatorias anteriores.

3.1 Los beneficiarios de estas becas de convocatorias anteriores podrán, simultáneamente, solicitar la renovación de su beca de acuerdo con lo establecido en este anexo e incluir su candidatura en la solicitud de subvención de un contrato de incorporación por parte de algún Organismo según las normas de la Resolución de 22 de febrero de 1993.

3.2 Las solicitudes de renovación de beca para un nuevo período deberán formularlas los becarios de las convocatorias anteriores antes del 15 de septiembre de 1993 ante los Vicerrectores de Investigación de las Universidades o las Secretarías Generales de los Organismos correspondientes, los cuales las remitirán antes del 30 de septiembre de 1993 al Servicio de Formación de Investigadores y Especialistas de la Dirección General de Investigación Científica y Técnica.

3.3 La Dirección General de Investigación Científica y Técnica resolverá en atención al aprovechamiento demostrado por el becario. Para ello podrá asesorarse por los expertos en las materias específicas que se considere necesario a propuesta de la Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva.

3.4 Las becas renovadas se registrarán por lo establecido en esta convocatoria.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

6753

RESOLUCION de 23 de febrero de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «BS Interservice, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «BS Interservice, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9007982), que fue suscrito con fecha 30 de diciembre de 1992, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por los Delegados de Personal de la misma, 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, 23 de febrero de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «BS INTERSERVICE, S. A.» DE LEVANTE

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito*.—El presente Convenio Colectivo de Empresa tendrá los siguientes:

1. Funcional.—Todos los centros de trabajo que la Empresa «BS Interservice, Sociedad Anónima», tiene establecidos o pueda establecer en el futuro en Valencia, Alicante, Albacete, Castellón, Murcia y Baleares.

2. Personal.—El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de la plantilla de la Empresa, a excepción de los citados en los artículos 2.1, a, y 1.c del vigente Estatuto de los Trabajadores y del denominado personal exento cuya relación se incluye en anexo I del Convenio, cuyas condiciones salariales se fijarán individualmente, siéndoles de aplicación el resto de las condiciones laborales del presente Convenio.

3. Temporal.—El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de aprobación del texto articulado. En cuanto a los efectos económicos, su vigencia será la de 1 de enero de 1992, concluyendo su vigencia el 31 de diciembre de 1993. Los efectos económicos de las dietas serán de aplicación a partir de la firma del acta de acuerdos.

En cuanto a la entrada en vigor de la publicación del nuevo sistema de primas que se pacta para los Técnicos (Reparadores), su aplicación será la del comienzo del nuevo sistema, siendo facultad de la Dirección de la Empresa el inicio del mismo.

Art. 2.º *Prórroga*.—De no mediar denuncia con los requisitos contenidos en el artículo siguiente, el Convenio se entenderá prorrogado a su término, de año en año, en sus propios términos.

Art. 3.º *Denuncia*.—Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio con un mínimo de antelación de tres meses antes de la fecha de terminación de su vigencia, ante la autoridad laboral competente, dando traslado por escrito de cualquier otra forma fehaciente, a la otra parte, del escrito o formulación de denuncia.

Una vez denunciado y al término de su vigencia, se seguirá aplicando hasta la negociación y firma del nuevo Convenio.

Art. 4.º *Revisión*.—Durante su vigencia no se producirán otras revisiones que las previstas y pactadas en el presente texto articulado.

Art. 5.º *Unidad de Convenio*.—El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, que forma un todo relacionado e inseparable y a efectos de su correcta aplicación, será considerado global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría o condiciones individuales, en su caso.

Si por disposición legal de rango superior, se establecieran condiciones más favorables a las pactadas por cualquier concepto, éstas deberán considerarse globalmente y en cómputo anual, aplicándose las más favorables en cómputo anual y global, si resultaran más beneficiosas para el trabajador.

Art. 6.º *Absorción.*—Las disposiciones legales futuras, pactos, acuerdos o convenios de rango superior que conlleven una variación en todos o alguno de los conceptos retributivos existentes o que sean creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, considerados en su totalidad, superaran el nivel de éste, entendiéndose, en caso contrario, absorbidas por las mejoras pactadas en el mismo.

Art. 7.º *Condiciones personales.*—Se respetarán, a título estrictamente individual, las condiciones que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPITULO II

Ingresos, periodos de prueba, ascensos y ceses

Art. 8.º *Ingresos.*—El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, si así se hace constar por escrito. Dicho período será variable, según los tipos de puestos de trabajo a cubrir, sin que puedan exceder de los siguientes:

Jefes Administrativos: Tres meses.
Administrativos: Un mes.
Subalternos: Un mes.
Técnicos (Reparadores): Un mes.

Lo establecido anteriormente no será de aplicación en los supuestos de ingresos para cubrir puestos de libre designación de la Dirección de la Empresa, como son los puestos que impliquen mando o sean de confianza, que se regirán por lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Durante el período de prueba, tanto la Empresa como el trabajador, podrán rescindir el contrato establecido sin derecho a indemnización y sin preaviso alguno, siempre y cuando dicha rescisión se refiera a personal sujeto a Convenio, rigiéndose en los demás casos por las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores o en las condiciones particulares existentes en los contratos de trabajo respectivos.

Art. 9.º *Ceses voluntarios.*—Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preavisos:

Jefes Administrativos: Un mes.
Administrativos: Quince días.
Subalternos: Quince días.
Técnicos (Reparadores): Quince días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Art. 10. *Clasificación profesional.*—Es función de la Dirección de la Empresa asignar la categoría profesional que corresponda a cada puesto de trabajo.

Ambas partes, conscientes de la necesidad de proceder a un estudio de las categorías profesionales existentes, adquieren el compromiso de realizar, antes del 31 de diciembre de 1993, un estudio de las actuales categorías y puestos de trabajo del personal administrativo y subalterno de los centros de trabajo afectados por el presente Convenio, estudio que será realizado por la Dirección de la Empresa en el plazo indicado con la colaboración necesaria para ello por parte de la representación de los trabajadores.

Asimismo, la Dirección de la Empresa adquiere el compromiso de proceder, antes de la finalización de la vigencia del Convenio, de elaborar un sistema de ascensos del personal de reparación (Técnicos) en función de la preparación teórico-práctica de los mismos, exámenes teórico-prácticos, cursos de formación realizados, etc.

La Dirección de la Empresa procurará, en las categorías de Convenio, cubrir las vacantes existentes en base a la promoción interna de los trabajadores existentes en la plantilla.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 11. La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, quien la ejercerá a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control de la actividad laboral y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes o propias de la actividad de la Empresa.

La iniciativa de adopción de los sistemas productivos o de organización de tareas administrativas, así como las normas de incentivación de dichos sistemas corresponde a la Empresa y podrá referirse a su totalidad, a Secciones o Departamentos determinados, a centros o lugares de trabajo o unidades homogéneas de trabajo que no rompan la unidad del conjunto productivo, debiendo realizarse de mutuo acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Art. 12. *Sistema de primas para Técnicos (Reparadores).*—Las partes firmantes del presente Convenio han acordado la implantación del denominado sistema de primas que ha sido propuesto por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las siguientes definiciones e incentivos:

1. Primas a los Técnicos.—El sistema de primas que se pacta prima tres conceptos relacionados con el trabajo de los Técnicos, que son los siguientes:

Calidad.
Cobros.
Productividad.

1.1 Prima de calidad (PC): La calidad óptima de una intervención se produce cuando el aparato objeto de la reparación es reparado en una sola visita del Técnico o Reparador.

Para el pago de dicha prima, se establece un índice llamado C por medio de la fórmula siguiente:

$$C = \frac{\text{N.º avisos terminados en una visita}}{\text{N.º avisos totales realizados}}$$

Cuando este índice C es igual o superior a 0,88 (88 por 100 de avisos terminados en una visita), la calidad del trabajo se considera normal o aceptable, comenzando el derecho a la percepción de dicha prima de calidad.

Para un índice C = 1 (100 por 100 de avisos terminados en una visita), la calidad es óptima, adquiriéndose el derecho a la percepción de la totalidad de la prima, que se verá incrementada cuanto mayor número de intervenciones en una visita haya realizado el Técnico.

La fórmula a aplicar para el cálculo en base mensual de esta prima de calidad (PC) es la siguiente:

Para C > 0,88:

PC (prima de calidad) = 125 pts. x n.º reparaciones terminadas en una visita x C

Para C < 0,88:

PC (prima de calidad) = 0

1.2 Prima de cobros (PK): Forma parte del trabajo del Técnico el cobro al cliente de la intervención efectuada cuando y en función de las condiciones del aparato a reparar, tal intervención deba de ser pagada por el cliente para lo cual se establece la denominada prima de cobros (PK).

Para ello se establece un índice K bajo la siguiente fórmula:

$$K = \frac{\text{N.º de intervenciones cobradas}}{\text{N.º de intervenciones cobrables}}$$

Si K es inferior a 0,8 (80 por 100 de cobros posibles realizados), no existe percepción económica de dicha prima.

Si el índice K es igual a 1 (100 por 100 de cobros posibles efectuados), la retribución correspondiente a esta prima es del 6 por 100 de los ingresos cobrados por el Técnico.

Por ello la fórmula a aplicar para el cálculo de esta prima de cobros (PK) en base mensual es la que sigue:

Para $K > 0,80$:

$$PK = \text{Ingresos totales} \times 5\% \times K$$

Para $K < 0,80$:

$$PK = 0$$

1.3 Prima de productividad: Esta prima trata de remunerar la realización por parte del Técnico, de un mayor número de intervenciones válidas cada día, teniendo en cuenta la preparación del trabajo, los desplazamientos necesarios para atender y realizar todos los avisos recibidos cada día y las intervenciones con dificultad relativa diferente, lo que conlleva que aquellas más complejas necesiten un tiempo mayor por parte del Técnico para conseguir la perfecta realización de cada reparación.

Para el logro de tales objetivos se establecen unas tablas baremo de puntuación relativa de las intervenciones posibles, dando un valor relativo a cada intervención.

La tabla de baremos por intervención se ha obtenido mediante procedimientos de ingeniería industrial, midiendo, en condiciones normales, las intervenciones en los aparatos de las marcas a las que presta sus servicios la Empresa. La puntuación asignada a cada intervención recoge el diagnóstico de la avería, así como el trabajo necesario para extender la factura, efectuar el cobro (en aquellas intervenciones que deban ser cobradas) y rellenar adecuadamente el boletín de trabajo.

Además de lo anterior, el sistema asigna 1 punto a cada intervención, en previsión del espacio de tiempo que se consume en el centro de servicio para preparar cada aviso de intervención, y 3 puntos por intervención como valor medio del desplazamiento en condiciones normales.

En la terminología del sistema significan:

UTP = Unidad de tiempo por preparación.

UTD = Unidad de tiempo por desplazamiento.

UTT = Unidad de tiempo de trabajo.

$$UT = UTP + UTD + UTT \text{ (unidades de tiempo)}$$

La fórmula de cálculo de la prima de productividad es la siguiente:

$$UT/\text{día} \times 45 \text{ pts.}/UT$$

Para la correcta aplicación del contenido de esta prima, se han de tener en cuenta las siguientes matizaciones:

Cuando en un mismo domicilio deban repararse dos aparatos diferentes, sólo se aplicará una vez la UTD (unidad de tiempo por desplazamiento).

Las intervenciones no terminadas no computarán en el cálculo de la UT, en ninguno de sus sumandos. Una vez terminada, se asignarán los puntos correspondientes al Técnico que haya concluido la intervención.

Cuando el baremo de una intervención específica no esté incluido en la tabla estándar de baremos, el encargado estimará un valor UT con criterios de comparación, dando inmediata cuenta al Departamento Técnico para que éste analice la intervención y la incluya en la tabla de baremos.

Cuando en un mismo aparato haya más de una intervención por dos o más averías totalmente diferentes, el número de UT a aplicar será el de la intervención mayor más la mitad del resto de las intervenciones, aplicándose únicamente una UTD y una UTP.

En el supuesto de acompañamientos, se abonarán los mismos puntos al acompañante que al titular de la nota de la reparación, salvo en lo referente al tiempo de preparación del aviso.

En los avisos en los que el Técnico cobre al cliente solamente el desplazamiento, se le abonarán tres UTD.

Entrada en vigor: El presente sistema de primas entrará en vigor una vez que la Dirección de la Empresa haya adoptado las medidas técnicas y organizativas pertinentes que hagan posible su puesta en práctica.

CAPITULO IV

Art. 13. *Jornada y horarios.*—Se establece para los años 1992 y 1993 una jornada de mil setecientos sesenta y seis horas anuales efectivas de trabajo.

La jornada se realizará de lunes a viernes, manteniendo los actuales horarios, de acuerdo con el calendario laboral elaborado y en vigor para cada centro de trabajo.

CAPITULO V

Art. 14. *Vacaciones.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho al disfrute de treinta días naturales de vacaciones que se fijarán anualmente en el calendario laboral, que será elaborado en los tres primeros meses del año, salvo el calendario relativo a los Técnicos reparadores que se fijará en función de las obligadas necesidades de atención a los usuarios.

En cualquier caso, el derecho a su disfrute se extinguirá el 31 de diciembre del año natural del devengo, disfrutándose proporcionalmente al tiempo de alta en la Empresa.

La Empresa podrá designar libremente quince días de vacaciones en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de mayo de cada año, hasta un máximo del 33 por 100 de la plantilla de cada Departamento o centro. Los trabajadores que se vean afectados por esta designación, podrán escoger, con prioridad sobre el resto de la plantilla, los días pendientes de vacaciones, de tal modo que a cada trabajador le corresponderá, como máximo, quince días de vacaciones en el período 1 de enero al 31 de mayo una vez cada tres años, respetándose otros acuerdos en función de las necesidades de atención a los clientes.

Como contrapartida, se halla incluida en el llamado salario fijo (mes x 14 pagas) la cantidad pactada con anterioridad al presente Convenio y que se incrementan con el incremento salarial fijado para la vigencia del mismo.

Art. 15. *Permisos y licencias.*—El trabajador, siempre y cuando avise a la Empresa con la antelación posible y con causa justificada, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los supuestos contemplados en anexo al Convenio.

La prima de los Técnicos se retribuirá a la media del mes anterior al disfrute del permiso, si éste fuera retribuido.

Art. 16. *Horas extraordinarias.*—Como norma general, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

No obstante, las horas extraordinarias, por su propia naturaleza, son voluntarias, requiriendo la autorización previa de la Dirección de la Empresa.

Se exceptúan de las reglas anteriores las horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros análogos, cuya no realización produzca evidentes o graves perjuicios a la actividad de la Empresa o a terceros, así como en el supuesto de riesgo de pérdida de materias primas.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos o imprevisibles o cuando su no realización produzca grave quebranto a la actividad de la Empresa, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras análogas.

CAPITULO VI

Retribuciones

Art. 17. *Definiciones salariales.*—Salario base: Es la cantidad máxima garantizada en Convenio y que figura en la primera columna de las tablas salariales.

Plus contratado: Es la cantidad que para cada categoría o puesto de trabajo, en su caso, figura en la columna 2 de las tablas salariales, que se percibe por día natural y en proporción a las horas trabajadas.

Primas: Para el personal técnico, las primas de incentivos, denominadas primas de calidad, prima de cobros y prima de productividad, se ajustarán al sistema pactado en el capítulo III, tanto en las exigencias para alcanzar los mínimos que dan derecho a su percepción como al importe de cada una de ellas.

Art. 18. *Incrementos salariales.*—Para 1992 se establece un aumento salarial del IPC previsto para dicho año más 1,5 puntos.

Para 1993 el incremento salarial será el del IPC previsto para dicho año más dos puntos.

Revisión salarial: En el supuesto de que los IPC reales a la finalización de cada año superasen los IPC previstos, se regularizará la diferencia entre los mismos, tan pronto como sea conocido el IPC real, abonándose la diferencia, en el caso de existir, en todo caso antes del 31 de marzo de cada año.

Art. 19. *Antigüedad.*—El personal afectado por el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por trienios en las cuantías que se indicarán en la columna salarial correspondiente, lo que se hará por categorías, abonándose mensualmente en 14 pagas.

Art. 20. *Pagas extraordinarias.*—Las pagas extraordinarias denominadas de Julio y Navidad se abonarán cada una con treinta días de salario base de Convenio y plus contratado más antigüedad.

La fecha de pago de las mismas serán los días 16 de julio y 16 de diciembre o el día laborable inmediatamente anterior a los señalados.

Art. 21. *Dietas*.—Se establecen los valores siguientes:

	Pesetas
Para 1992:	
Desayuno	180
Comida	1.575
Cena	1.200
Alojamiento	3.500
Total	6.455
Para 1993:	
Desayuno	135
Comida	1.680
Cena	1.300
Alojamiento	3.750
Total	6.925

Art. 22. *Liquidación de haberes*.—El pago de los salarios se realizará mediante transferencia bancaria el último día laborables de cada mes.

Art. 23. *Prestaciones por I.T.*—El absentismo por enfermedad se calcula por centro de trabajo.

Se mantiene, para obtener la mejora de prestación de la Seguridad Social, el requisito de que el índice de absentismo global, por centro de trabajo, no supere el 4 por 100.

Si el índice de absentismo fuera inferior al 4 por 100, se abonará en caso de enfermedad el 100 de la base reguladora como complemento de empresa por enfermedad, en los primeros quince días de baja.

Del día 16 de baja en adelante, se abonará el 100 de la base reguladora, sin condicionamiento. La base reguladora del personal técnico (Reparadores) en cuanto se refiere a la prima, lo será a promedio de la prima de los tres últimos meses anteriores a la baja.

CAPITULO VIII

Prestaciones sociales

Art. 24. *Seguro colectivo*.—Se mantiene el seguro de vida o por incapacidad permanente absoluta, que mantiene la Empresa con Entidad de Seguros, de acuerdo con las siguientes garantías:

1. Por muerte natural o incapacidad permanente absoluta (con resolución administrativa o judicial firme), el capital asegurado será de 1.500.000 pesetas.
2. Por muerte o incapacidad permanente absoluta (con resolución firme) derivada de accidente no laboral, el capital asegurado será de 3.600.000 pesetas.
3. Por muerte o incapacidad permanente absoluta (con resolución firme) derivada de accidente de trabajo, el capital asegurado será de 6.025.000 pesetas.

Los capitales asegurados entrarán en vigor en la fecha de la firma del texto articulado del Convenio.

Para 1993, el importe de los capitales asegurados se verá incrementado en el porcentaje de aumento pactado para dicho año.

Art. 25. *Ropa de trabajo*.—Para la provisión de ropa de trabajo a los trabajadores que habitualmente la tienen, se concertará el suministro de la misma con Entidad de compra, siendo su uso obligatorio.

En el supuesto de que la prenda sufriera deterioro irreparable, como consecuencia del trabajo, la Empresa vendrá obligada a su reposición en el plazo máximo de quince días, estando facultada la misma para exigir la entrega de las mencionadas prendas.

Art. 26. *Venta de aparatos*.—El personal de la Empresa tendrá derecho a la compra de aparatos nuevos, del catálogo de productos, cuya oferta, cuantía, precio, condiciones y plazo de adquisición, serán regulados por

la Empresa mediante la emisión de las oportunas normas, que serán públicas para conocimiento de la plantilla y para su estricto cumplimiento.

CAPITULO VIII

Régimen disciplinario

Art. 27. *Régimen de sanciones*.—Es facultad de la Empresa la imposición de sanciones. La graduación de faltas y sanciones se hará siguiendo las prescripciones que en esta materia están contenidas en el Convenio General del Metal, Estatuto de los Trabajadores y supletoriamente las normas de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

En todo caso, la Empresa dará cuenta a la representación legal de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga al trabajador.

CAPITULO IX

Comisión Paritaria

Art. 28. Se crea la Comisión Paritaria del presente Convenio, como órgano encargado de entender de los conflictos de aplicación, interpretación y vigilancia del mismo, que estará compuesta de dos representantes de la Empresa y otros dos por parte de la representación de los trabajadores, de entre los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio, adoptándose los acuerdos por mayoría y teniendo sus resoluciones carácter vinculante.

En los conflictos o reclamaciones derivados de la aplicación o interpretación del contenido de las cláusulas del Convenio, será preceptiva la remisión de los mismos a la Comisión Paritaria que se establece y sólo después de su resolución, si ésta fuera de desacuerdo, quedará expedita la vía jurisdiccional.

Cualquiera de las partes podrá convocar, por escrito razonado y detallado, sobre las cuestiones objeto de la reunión a la otra parte, con una antelación mínima de quince días hábiles. El lugar de celebración de las reuniones será el de las reuniones del Convenio.

CAPITULO X

Sindical

Art. 29. Las partes firmantes del presente Convenio se sometan en cuanto a los llamados derechos sindicales, a las prescripciones contenidas en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, aprobatoria del Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, 11/1985, de 2 de agosto, y disposiciones concordantes.

Art. 30. *Cuota sindical*.—La Empresa procederá al descuento de la cuota sindical, en nómina, siempre que así sea solicitado por el Sindicato correspondiente, con la previa conformidad escrita del trabajador afiliado al mismo.

CAPITULO XI

Formación

Art. 31. En las horas de formación impartidas por la Empresa, un porcentaje del 30 por 100 de dichas horas serán a cuenta del trabajador, en cuanto a las horas que excedan de la jornada laboral.

ANEXO I

Personal exento

Director regional.
Jefe administrativo.
Jefe de Servicio.
Encargado.
Jefe de Equipo.
Técnico de Inspección y Formación.

ANEXO II

Permisos retribuidos	Número de días de permiso	Documentos a aportar para su abono
Matrimonio productores.	Catorce días laborables.	Permiso a través del superior correspondiente y documento que acredite el matrimonio. Cumplimentar el permiso para ausencia.
Matrimonios:		
Hijos, hermanos, hermanos políticos y padres.	Un día natural.	Permiso a través del superior correspondiente. Cumplimentar impreso permiso para ausencia. Documento que acredite el matrimonio.
Asistencia a consulta médica:		
Especialistas y Médico de cabecera.	Tiempo necesario.	Justificante expedido por el Médico que le asista. Permiso para salida del trabajo.
Salida de trabajadores enfermos en jornada laboral.	Resto horas jornada.	
Ingreso directo o llamadas urgentes por ingreso de familiares directos de primer grado en hospital de urgencia.	Resto de horas jornada laboral. Un día natural.	Documento de ingreso o de asistencia en hospital de urgencia.
Cumplimiento de deber inexcusable, público y personal.	Tiempo indispensable.	Documento oficial.
Traslado de domicilio habitual.	Un día laborable.	Documento del Ayuntamiento que acredite el cambio de domicilio. Cumplimentar permiso para ausencia.
Lactancia.	Una hora al día de permiso o reducción de media hora de su jornada hasta los nueve meses del hijo. La reducción de jornada se efectuará en los casos de disfrute de horario flexible en el cómputo de éste, respetándose los horarios rígidos.	
Fallecimiento:		
Padres, cónyuges o hijos.	Cuatro laborables. Seis días naturales (con desplazamiento).	
Padres políticos, hermanos y abuelos.	Tres días laborables. Cinco naturales (con desplazamiento).	
Hermanos políticos, hijos políticos, nietos y abuelos políticos.	Dos laborables. Cuatro laborables (con desplazamiento).	Certificado médico o fotocopia partida de defunción.
Enfermedad grave:		
Padres, cónyuges e hijos.	Tres días laborables. Cinco días naturales (con desplazamiento).	Certificado médico que acredite la gravedad, así como el número de días.
Padres políticos, hijos políticos, nietos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos.	Dos días laborables. Cuatro naturales (con desplazamiento).	
Alumbramiento de esposa.	Dos días laborables. Cuatro días naturales (con desplazamiento).	Libro de Familia.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL

Tablas salariales para 1992. Zona 5 (Levante)

Categorías	Salario base	Plus contratado	Importe paga extra	Total anual	Importe trienio
Técnicos-Reparadores (profesionales de oficio):					
Oficial de primera	72.942	24.137	97.079	1.359.106	1.012
Oficial de segunda	72.942	22.615	95.557	1.337.800	1.012
Oficial de tercera	72.942	22.392	95.344	1.334.816	1.012
Subalternos:					
Almacenero de primera	67.127	72.873	140.000	1.960.000	1.012
Almacenero de segunda	67.127	55.266	122.393	1.713.502	1.012
Mozo de Almacén	67.127	53.413	120.540	1.687.314	1.012
Telefonista	62.501	41.950	104.451	1.462.314	1.012
Administrativos:					
Oficial de primera	77.564	48.320	125.884	1.762.376	1.012
Oficial de segunda	73.856	40.384	114.240	1.584.456	1.012
Auxiliar administrativo A	73.410	39.765	113.175	1.584.456	1.012
Auxiliar administrativo B	73.410	32.777	106.187	1.486.617	1.012