

las actuales circunstancias del mercado, la representación de los trabajadores cooperará positivamente para la reducción del absentismo y para que la presencia, actividad y normalidad laboral hagan posible los expresados fines.

Cláusula 3.ª La Dirección de la Compañía propone y la representación de los trabajadores acepta, el establecimiento de un marco de colaboración para estimular y asegurar la participación activa de los trabajadores en el programa CENIT, haciendo comunes los objetivos de mejora en todos los órdenes que la Compañía persigue a través del mismo.

Por ello, se establece un incentivo especial, que se denominará gratificación programa CENIT, y se regirá, con carácter exclusivo para 1993, por las siguientes normas; con objeto de dar a conocer el lanzamiento del programa, asegurar un esfuerzo colectivo inicial importante en relación con el mismo, y preparar su posterior desarrollo y expansión:

Primera.—Podrán optar a este incentivo, todos los trabajadores que, en cualquier forma, presten su colaboración al programa.

Segunda.—Las actividades del programa CENIT se desarrollarán con arreglo a las normas y procedimientos establecidos por la Compañía para su aplicación. La aplicación del programa cubrirá la totalidad de la Compañía.

Para ello se establecerá un baremo, como objetivo mínimo a alcanzar para que los trabajadores puedan percibir el incentivo especial; que para 1993 se establece en una cuantía individual de 26.000 pesetas.

La Comisión Paritaria del Convenio determinará la distribución y baremo a aplicar para el año 1993.

Cuarta.—El Comité de Calidad de la Compañía realizará la evaluación de los resultados alcanzados en la aplicación del programa CENIT, en función de los baremos establecidos y remitirá sus conclusiones a la Comisión Paritaria del Convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá seguidamente a fin de pronunciarse sobre la evaluación de los resultados y asignación del incentivo especial, que deberá hacerse efectivo no más tarde del día 1 de febrero de 1994.

Quinta.—Los cantidades totales correspondientes por este concepto al año 1993 se totalizarán y constituirán un fondo mínimo para su aplicación en 1994, según las normas que se convengan para su aplicación en dicho año.

Cláusula 4.ª En ningún caso será compatible la aplicación del presente Convenio con la de condiciones y derechos, tanto generales como personales, procedentes de otro Convenio. La aplicación o aplicabilidad del presente Convenio determinará automáticamente la exclusión de cualquier otro.

Cláusulas transitorias

Cláusula 1.ª El presente Convenio es aplicable a todo el personal que forme parte de la plantilla de «Alcatel Sistemas de Información, Sociedad Anónima», el día 28 de octubre de 1993 y los pactos contenidos en el mismo, salvo aquéllos que contengan indicación expresa al respecto, serán efectivos a partir del 1 de enero de 1993.

Cláusula 2.ª Ambas partes acuerdan la siguiente garantía en relación con la evolución del Índice General de Precios al Consumo de 1993:

Si el incremento del IPC real para el conjunto del año fuese superior al 6 por 100 y hasta un límite máximo del 7 por 100, se determinará el exceso porcentual y se cuantificará en pesetas para cada uno de los grupos salariales, en relación con las retribuciones garantizadas establecidas en la cláusula 11.

Las cantidades así determinadas se incrementarán en tabla, de acuerdo con sus correspondiente estructuras, con efectividad de 1 de enero de 1993.

La aplicación de esta garantía afectará, en su caso, exclusivamente al personal que se encuentre en plantilla en la fecha de publicación del IPC real del año 1993.

por los Delegados de Personal, 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, 30 de noviembre de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «BS INTERSERVICE, SOCIEDAD ANONIMA», DE LA ZONA NORTE

Artículo 1.º *Ambito*.—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 Navarra, Alava, Burgos, Cantabria, Guipúzcoa, La Rioja, Vizcaya y Zaragoza.

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 y finalizará el 31 de diciembre de 1993. En cuanto a los efectos económicos, su vigencia será la del 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 aplicación 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.

30220 RESOLUCION de 30 de noviembre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «BS Interservice, Sociedad Anónima», de la Zona Norte.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «BS Interservice, Sociedad Anónima», de la Zona Norte (código número 9.007.982) que fue suscrito con fecha 20 de septiembre de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y de otra,

CAPITULO II

Ingresos, períodos 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 registrarán 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 preaviso:

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 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:

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

— 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 pesetas + n reparaciones terminadas en una visita + 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:

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

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

Si el índice es K = 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 = Ingresos totales + 6 por 100 + 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 de ser cobradas) y rellenar adecuadamente el boletín de trabajo.

Además de lo anterior, el sistema asigna un 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 tres 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 (unidades de tiempo).

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

$$\text{UT/día} \times 45 \text{ pesetas/UT}$$

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 1.766 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 30 de junio de cada año.

Los trabajadores que se vean afectados por esta designación y allí donde exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a escoger los días pendientes de vacaciones para que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Como contrapartida, se halla incluida en el llamado salario fijo (mes por 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 turnos u otras análogas.

CAPITULO VI

Retribuciones

Art. 17. *Definiciones salariales.*—Salario base: Es la cantidad mínima 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 segunda columna 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 prima 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 2 puntos.

Revisión salarial: En el supuesto 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.

Ambas partes, conscientes de las diferencias existentes entre los distintos Centros afectados por este Convenio, están de acuerdo en que en el futuro deben establecerse conversaciones a fin de buscar una mayor igualdad de las distintas tablas salariales de aplicación en la actualidad.

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.

Para 1993, dicho concepto se incrementará en los mismos porcentajes y revisión que el resto de los conceptos salariales.

Los aumentos periódicos por trienios comenzarán a devengarse a partir del 1 de enero del año en que se cumpla el trienio si la fecha de vencimiento es anterior al 30 de junio y desde el 1 de enero del año siguiente si es posterior.

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. *Plus de distancia.*—En tanto en cuanto subsistan las dificultades actuales para el desplazamiento a Centro de trabajo, se mantiene el denominado plus de distancia que afecta a los Centros de Pamplona y Vizcaya, a razón de 304,45 pesetas por día trabajado en Pamplona y 324,42 pesetas por día trabajado en Vizcaya, y que se abonará solamente al personal que venía percibiendo dicho plus con anterioridad, incrementándose en los mismos porcentajes y revisión que el resto de los conceptos salariales.

Art. 22. *Dietas.*—Se establecen los valores siguientes:

Para 1992:

Desayuno: 180 pesetas.
Comida: 1.575 pesetas.
Cena: 1.200 pesetas.
Alojamiento: 3.500 pesetas.
Total: 6.455 pesetas.

Para 1993:

Desayuno: 195 pesetas.
Comida: 1.680 pesetas.
Cena: 1.300 pesetas.
Alojamiento: 3.750 pesetas.
Total: 6.925 pesetas.

Si excepcionalmente, el importe de los gastos de las dietas superara la misma, previo consentimiento de la Empresa, se abonará la diferencia.

Art. 23. *Liquidación de haberes.*—El pago de los salarios se realizará mediante transferencia bancaria el último día laborable de cada mes.

Art. 24. *Prestaciones por ILT.*—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.

No se computarán los períodos de baja por maternidad o lista de espera para intervención quirúrgica.

Si el índice de absentismo fuera inferior al 4 por 100, se abonará, en caso de enfermedad, el 100 por 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 por 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. 25. *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. 26. *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 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. 27. *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. 28. *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. 29. 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. 30. Las partes firmantes del presente Convenio se someten 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. 31. *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. 32. 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.

CAPITULO XII

Art. 33. En lo no contemplado en este Convenio, se seguirán las prescripciones del Convenio General del Metal, Estatuto de los Trabajadores y supletoriamente, las normas de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

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
<i>Fallecimiento:</i> Padres, cónyuges o hijos.	Cuatro laborables. Seis naturales (con desplazamiento).	
Padres políticos, hermanos y abuelos.	Tres laborales. 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.

Permisos retribuidos	Número de días de permiso	Documentos a aportar para su abono
<i>Enfermedad grave:</i> Padres, cónyuges e hijos.	Tres días laborables. Cinco 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 laborables. Cuatro naturales (con desplazamiento).	Libro de familia.
Matrimonio productores.	Catorce días laborables.	Permiso a través del superior correspondiente y documento que acredite el matrimonio. Cumplimentar el permiso para ausencia.
<i>Matrimonios:</i> 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.
<i>Asistencia a consulta médica:</i> Especialista. 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.	

NORTE. ZONA 2. NAVARRA

Tablas salariales 1993 (incluida revisión salarial 1992)

Categorías	Salario Convenio	Plus contratado	Importe mes	Importe paga	Total año	Antigüedad
Oficial de primera	77.612	36.939	114.551	114.551	1.603.714	1.077
Oficial de segunda	77.612	35.997	113.609	113.609	1.590.526	1.077
Oficial de tercera	77.612	35.542	113.154	113.154	1.584.156	1.077
Almacenero de primera	71.425	77.539	148.964	148.964	2.085.496	1.077
Almacenero de segunda	71.425	58.805	130.230	130.230	1.823.220	1.077
Mozo de Almacén	66.503	33.564	100.067	100.067	1.400.938	1.077
Telefonista	66.503	44.636	111.139	111.139	1.555.946	1.077
Oficial primera administrativo	82.531	62.055	144.586	144.586	2.024.204	1.077
Oficial segunda administrativo	78.585	61.683	140.268	140.268	1.963.752	1.077
Auxiliar administrativo	78.110	35.044	113.154	113.154	1.584.156	1.077

NORTE. ZONA 2. VIZCAYA, ALAVA, CANTABRIA, GUIPUZCOA, LA RIOJA Y ZARAGOZA

Tablas salariales 1993 (incluida revisión salarial 1992)

Categorías	Salario Convenio	Plus contratado	Importe mes	Importe paga	Total año	Antigüedad
Oficial de primera	77.612	27.994	105.606	105.606	1.478.484	1.077
Oficial de segunda	77.612	26.355	103.967	103.967	1.455.538	1.077
Oficial de tercera	77.612	25.915	103.527	103.527	1.449.378	1.077
Almacenero de primera	71.425	77.539	148.964	148.964	2.085.496	1.077
Almacenero de segunda	71.425	58.805	130.230	130.230	1.823.220	1.077
Mozo de Almacén	66.503	33.564	100.067	100.067	1.400.938	1.077

Categorías	Salario Convenio	Plus contratado	Importe mes	Importe paga	Total año	Antigüedad
Telefonista	66.503	44.636	111.139	111.139	1.555.946	1.077
Oficial primera administrativo	82.531	51.414	133.945	133.945	1.875.230	1.077
Oficial segunda administrativo	78.585	53.861	132.446	132.446	1.854.244	1.077
Auxiliar administrativo	78.110	35.044	113.154	113.154	1.584.156	1.077

30221 RESOLUCION de 30 de noviembre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «La Lactaria Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «La Lactaria Española, Sociedad Anónima», plantas de Barcelona, Madrid, Vidreres y Valencia (número de código 9003162), que fue suscrito con fecha 15 de octubre de 1993; de una parte, por los designados por la dirección de la Empresa para su representación, y de otra, por los Comités de Empresa de los distintos Centros de trabajo en representación de los trabajadores del mismo, 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, 30 de noviembre de 1993.— La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «LA LACTARIA ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANONIMA»

Vigencia del presente Convenio: 1-1-1993 a 31-12-1994

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio tiene carácter interprovincial y afecta a los distintos Centros de trabajo que, rigiéndose por la legislación laboral vigente, tiene «La Lactaria Española, Sociedad Anónima», en Barcelona, Vidreres (Girona), Madrid y Manises (Valencia), y aquellos otros de nueva creación que en el futuro puedan establecerse en cualquier provincia española.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Comprendo a todo el personal de plantilla en sus distintas categorías profesionales, excepto los cargos directivos de Director general, Directores de Departamentos, Directores de Planta y Subdirectores.

Los niveles retributivos del presente Convenio serán de aplicación a los trabajadores interinos, temporales, eventuales o de contratación similar.

Art. 3.º *Duración.*—Se estipula un plazo de duración de dos años, o sea, hasta el 31 de diciembre de 1994, pactándose de común acuerdo que, con antelación de tres meses a la fecha de expiración, se considera automáticamente denunciado.

Art. 4.º *Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1993, cualquiera que sea el día de su firma.

Art. 5.º *Incrementos pactados en el Convenio.*—Se establece un incremento salarial del 4,5 por 100 para el año 1993, con cláusula de revisión desde el 4,5 por 100, que se aplicará con carácter porcentual sobre los siguientes conceptos: Salario base, antigüedad, plus Convenio, complemento plus Convenio, incentivos, plus nocturnidad, ayuda escolar, quebranto de moneda y plus festivos.

Año 1994: Desde el 1 de enero de 1994 se incrementarán los mismos conceptos que en 1993, en el importe del IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado más un punto. Si el IPC real que señala el INE a

31 de diciembre de 1994 rebasara el IPC previsto, se revisarán los importes, con efecto de 1 de enero de 1994, de manera que queden fijados en el IPC real a 31 de diciembre de 1994 más un punto.

Los denominados complementos de «letra» pasan a denominarse complementos personales, no teniendo incremento porcentual alguno durante la duración del presente Convenio.

Art. 6.º *Facultad de compensación.*—Todas las condiciones superiores a las mínimas legales o reglamentarias de carácter individual o colectivo, cualquiera que fuera su origen, que estén vigentes en la Empresa en la fecha de iniciarse la aplicación del presente Convenio, podrán ser compensadas con las mejoras que en el mismo se establecen.

Art. 7.º *Facultad de absorción.*—Las mejoras económicas y de trabajo que se implantan en virtud del presente Convenio serán absorbibles, hasta donde alcancen, con los aumentos o mejoras que puedan establecerse mediante disposiciones legales reglamentarias o pactos de carácter general.

Art. 8.º *Garantías personales.*—Se respetarán las situaciones personales que, en su conjunto y comparadas en cómputo anual, sean desde el punto de vista de la percepción más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose a título individual.

CAPITULO II

Clasificación profesional y régimen retributivo

Art. 9.º *Clasificación profesional.*—Con objeto de adecuar la clasificación profesional del personal de la Empresa a la que afecta el presente Convenio, se establece la clasificación por grupos profesionales según la tabla correspondiente. Las categorías profesionales consignadas son puramente enunciativas y no obligan a tener cubiertas todas las categorías enumeradas si la necesidad no lo requiere.

Art. 10.º *Personal con capacidad disminuida.*—A aquel personal que por deficiencias de sus condiciones físicas o psíquicas o por otras circunstancias no se halle en situación de desarrollar el trabajo para el que fue contratado, la Empresa procurará destinarlo a trabajos lo más adecuados posible a sus condiciones, si tiene puestos disponibles para ello. En todos los casos en que se presente dicha situación, la Empresa, antes de adoptar su decisión, solicitará informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal, que deberán emitir, en el plazo máximo de cinco días, oralmente o por escrito a su elección.

Art. 11.º *Estructura salarial.*—Está constituida por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Plus Convenio.
- Complemento plus Convenio.
- Incentivos.
- Plus nocturnidad.
- Horas extraordinarias.
- Plus de cámaras.
- Complemento personal.

Art. 12.º *Aumentos periódicos por tiempo de servicio.*—Se establece un complemento salarial de carácter personal consistente en trienios del valor que se fija para cada categoría profesional en la tabla correspondiente. El número de trienios es ilimitado y empezarán a contarse desde el día en que el trabajador haya iniciado la prestación de servicios en la Empresa, con el límite de 1 de enero de 1940.

Los trienios se devengarán por todo el mes en que se cumpla cada periodo de antigüedad.

Art. 13.º *Gratificaciones extraordinarias.*—Los días 18 de abril, 15 de julio y 22 de diciembre de cada año se abonará a los trabajadores una gratificación a cada uno de ellos, equivalente al importe de treinta