

20924 RESOLUCION de 6 de septiembre de 1994, 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 «B. S. Interservice, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «B. S. Interservice, Sociedad Anónima», de la Zona Norte (código de Convenio número 9007982), que fue suscrito con fecha 30 de junio de 1994, de una parte, por los Delegados de Personal, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por los designados por la empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de mayo, 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 Provincial de Trabajo 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, 6 de septiembre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «B. S. INTERSERVICE, SOCIEDAD ANONIMA», DE LA ZONA NORTE

Artículo 1. *Ambito.*

El presente Convenio Colectivo de empresa tendrá los siguientes:

1. Funcional: Todos los centros de trabajo que la empresa «B. S. Interservice, Sociedad Anónima», tiene establecidos o pueda establecer en el futuro en Navarra, Burgos, Cantabria, Guipúzcoa y Vizcaya.

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 1994. En cuanto a los efectos económicos, su vigencia será la de 1 de enero de 1994, concluyendo su vigencia el 31 de diciembre de 1994. Los efectos económicos de las dietas serán de aplicación a partir de la firma del acta de acuerdos.

Artículo 2. *Denuncia.*

A los efectos previstos en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo se entiende denunciado desde el día de su firma.

Al término de su vigencia temporal, el mismo se seguirá aplicando hasta la negociación y firma de un nuevo Convenio, entendiéndose prorrogado en sus propios términos.

Artículo 3. *Revisión.*

Durante su vigencia no se producirán otras revisiones que las previstas y pactadas en el presente texto articulado.

Artículo 4. *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.

Artículo 5. *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.

Artículo 6. *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, períodos de prueba, ascensos y ceses

Artículo 7. *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.

Artículo 8. *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.

Artículo 9. *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, se comprometen a proseguir el mismo ya comenzado 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 continuará realizando la Dirección de la empresa con la colaboración necesaria para ello por parte de la representación de los trabajadores.

Asimismo, la Dirección de la empresa adquiere el compromiso de continuar con la elaboración de 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

Artículo 10.

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, quien la ejercerá a través del ejercicio regular de sus facultades de orga-

nización 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.

Artículo 11. 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:

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 de 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 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 forma:

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

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.

Con vigencia exclusiva para el año 1994, se establece la posibilidad de obtener un 0,5 por 100 más en esta prima de cobros, siempre que la facturación neta y conjunta de cada centro en particular, llegue o supere a la cantidad especificada a continuación como medida de cobro —excluido IVA— por aviso cobrado:

Pamplona: 5.075 pesetas.

Bilbao: 5.025 pesetas.

Burgos: 5.375 pesetas.

San Sebastián: 5.025 pesetas.

Santander: 4.200 pesetas.

Dicha media será extraída mediante la división entre la suma total de los cobros trimestrales —excluido IVA— y la suma de los avisos cobrados en ese trimestre. Estos datos se tomarán de los informes diarios de trabajo, la media calculada y el porcentaje abonado, en su caso, trimestralmente, realizándose la oportuna regularización respecto al primer semestre del año 1994 con la paga correspondiente al mes de julio.

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 ó 6,5 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:

UT/día × 45 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.

CAPITULO IV

Artículo 12. *Jornada y horarios.*

Se establece para el año 1994 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

Artículo 13. *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.

Con motivo del cambio del período de devengo de las vacaciones realizado en el año 1992, la empresa se obliga a abonar quince días de las mismas en las liquidaciones-finiquito del personal, con fecha de ingreso anterior al 1 de julio de 1992, y siempre que no se haya cobrado dicho abono con posterioridad a esa fecha.

Artículo 14. *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.

Artículo 15. *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

Artículo 16. *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.

Artículo 17. *Incrementos salariales.*

Para 1994 se establece un aumento salarial de un 2 por 100.

Revisión salarial: En el supuesto de que el IPC real a la finalización del año supere el IPC previsto (3,5 por 100), 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 1995. Igualmente, se revisarán todos los importes con naturaleza salarial que aparecen en el presente Convenio.

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

Artículo 18. *Antigüedad.*

El personal afectado por el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por trienios o anualidades en las cuantías que se indicarán en la columna salarial correspondiente, lo que se hará por categorías, abonándose mensualmente en catorce pagas.

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.

Artículo 19. *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.

Queda exceptuado de este cómputo de valoración el colectivo firmante del pacto de condiciones laborales más favorables para 1994, cuyo importe específico aparece convenientemente señalado en las tablas salariales.

La fecha de pago de las mismas serán los días 30 de junio y 16 de diciembre, o el día laborable inmediatamente anterior a los señalados.

Artículo 20. *Plus de distancia.*

Se mantiene el denominado plus de distancia que afecta a los centros de Pamplona y Vizcaya, a razón de 337 pesetas por día trabajado en Pamplona y 354 pesetas por día trabajado en Vizcaya, y que se abonará solamente al personal que venía percibiendo dicho plus con anterioridad.

Artículo 21. *Dietas.*

Se establecen los valores siguientes para 1994:

Desayuno: 200 pesetas.

Comida: 1.800 pesetas.

Cena: 1.325 pesetas.

Alojamiento: 3.825 pesetas.

Total: 7.150 pesetas.

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

Artículo 22. *Liquidación de haberes.*

El pago de los salarios se realizará mediante transferencia bancaria el último día laborable de cada mes.

Artículo 23. *Prestaciones por incapacidad laboral transitoria.*

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.

La empresa informará a la representación social puntual y periódicamente del índice de absentismo por centro de trabajo, así como del sistema utilizado.

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 decimosexto 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 VII

Prestaciones sociales

Artículo 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 1.590.000 pesetas.
2. Por muerte o incapacidad permanente absoluta (con resolución firme) derivada de accidente no laboral, el capital asegurado será de 3.816.000 pesetas.
3. Por muerte o incapacidad permanente absoluta (con resolución firme) derivada de accidente de trabajo, el capital asegurado será de 6.386.500 pesetas.

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

Artículo 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 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.

Su regulación, en relación a la dotación y frecuencia de reposición, se regirá por norma interna, que será presentada a la representación de los trabajadores para su información.

Artículo 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

Artículo 27. Régimen de sanciones.

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

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

ANEXO II

Permisos retribuidos	Número de días de permiso	Documentos a aportar para su abono
Fallecimiento:		
Padres, cónyuges o hijos.	Cuatro laborables. Seis naturales (con desplazamiento).	
Padres políticos, hermanos y abuelos.	Tres laborables. Cinco naturales (con desplazamiento).	
Hermanos políticos, hijos políticos, nietos y abuelos políticos.	Dos laborables.	Certificado médico o fotocopia de partida de defunción.
Enfermedad grave e intervenciones quirúrgicas que exijan hospitalización:		
Padres, cónyuges e hijos.	Tres laborables. Cinco naturales (con desplazamiento).	Certificado médico que acredite la gravedad, así como el número de días.

CAPITULO IX

Comisión Paritaria

Artículo 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 por 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

Artículo 29.

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.

Artículo 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

Artículo 31.

En los cursos o programas de formación que la empresa decida que sus empleados han de recibir, la misma podrá utilizar como máximo, fuera de la jornada habitual, un porcentaje del 30 por 100 en cómputo anual de las horas totales dedicadas a estos cursos.

ANEXO I

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

Permisos retribuidos	Número de días de permiso	Documentos a aportar para su abono
Padres políticos, hijos políticos, nietos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos.	Dos laborables. Cuatro naturales (con desplazamiento).	
Alumbramiento de esposa.	Dos días naturales a partir del hecho causante y dos laborables dentro de los quince días naturales siguientes al hecho,	Libro de familia.
Matrimonio productores.	Catorce 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 de permiso para ausencia. Documento que acredite el matrimonio.
Asistencia a consulta médica:		
Especialista.	Tiempo necesario.	Justificante expedido por médico que le asista. (Dicho documento lo iniciará el Departamento del Servicio Médico.)
Médico de cabecera.		Permiso para salida del trabajador. Cumplimentar impreso de permiso para ausencia. Documento de autorización del Servicio Médico de la Empresa.
Salida de trabajadores enfermos en jornada laboral.	Restó de horas de jornada.	Documento de ingreso o de asistencia en hospital de urgencia.
Ingreso directo o llamadas urgentes por ingreso de familiares directos de primer grado en hospital de urgencia.	Resto de horas de jornada laboral/Un día natural.	Documento oficial.
Cumplimiento de deber inexcusable, público y personal.	Tiempo indispensable.	Documento del Ayuntamiento que acredite el cambio de domicilio. Cumplimentar impreso de permiso para ausencia.
Traslado de domicilio habitual.	Uno laborable.	
Lactancia.	Una hora al día de permiso o reducción de media hora de su jornada hasta 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.	Justificante firmado por el responsable del centro o Profesor indicando horario del examen. La retribución comprenderá desde dos horas antes del inicio del examen y hasta una hora después de la finalización del mismo.
Exámenes eliminatorios de estudios impartidos por el Ministerio de Educación y Ciencia y asimilados.	Ochenta horas al año.	
Operaciones de familiares:		
Padres, cónyuges, hijos, hermanos (incluyendo los afines).	Un día natural.	Certificado del centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente.
Con anestesia general de padres, cónyuges, hijos, hermanos (no incluyendo afines). Si el permiso se canaliza dentro del apartado como enfermedad grave, éste no será de aplicación ya que no son acumulativos.	Dos naturales.	Certificado del centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente.
Gravedad manifiesta en post-operatorio.	Un día natural.	Certificado del centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente, indicando expresamente el grado de enfermedad.

Notas:

1.ª En el apartado «Documentos a aportar», que corresponde justificar los parentescos de familiares afines, deberá dejarse constancia clara en dichos documentos el indicado parentesco con el trabajador.

2.ª Las jornadas laborables se computarán como días de permiso siempre que al inicio del disfrute de la misma sea superior al 50 por 100 de la jornada de trabajo, considerándose el resto de las horas como absorbidas y en su defecto retribuidas.

3.ª Los días a computar cuando éstos sean laborables lo serán todos los días, excepto los domingos, festivos y puentes.

Tablas 1994

NAVARRA

Categorías	Salario base - Pesetas	Plus contratado - Pesetas	Importe mes - Pesetas	Paga extra - Pesetas	Salario bruto anual - Pesetas	Antigüedad - Pesetas
Oficial de primera	79.837	37.998	117.835	117.835	1.649.690	1.300
Oficial de segunda	79.837	37.029	116.866	116.866	1.636.124	1.300
Oficial de tercera	79.837	36.561	116.398	116.398	1.629.572	1.300
Almacenero de primera	73.473	79.762	153.235	153.235	2.145.290	1.300
Almacenero de segunda	73.473	60.491	133.964	133.964	1.875.496	1.300
Mozo de Almacén	68.409	34.526	102.935	102.935	1.441.090	1.300
Telefonista	69.080	46.365	115.445	115.445	1.616.230	1.300
Oficial de primera administrativo	85.730	64.459	150.189	150.189	2.102.646	1.300
Oficial de segunda administrativo	81.631	64.073	145.704	145.704	2.039.856	1.300
Auxiliar administrativo	81.137	36.402	117.539	117.539	1.645.546	1.300

Prima de Almaceneros

Mensual - Pesetas	Anual - Pesetas
26.500	318.000

Tablas 1994

ZONA 2

Categorías	Salario base - Pesetas	Plus contratado - Pesetas	Importe mes - Pesetas	Paga extra - Pesetas	Salario bruto anual - Pesetas	Antigüedad - Pesetas
Coordinador	89.059	104.771	193.830	96.559	2.519.078	1.113 *
Oficial de primera	79.837	29.117	108.954	108.954	1.525.356	1.300
Oficial de segunda	79.837	27.426	107.263	107.263	1.501.682	1.300
Oficial de tercera	79.837	26.992	106.829	106.829	1.495.606	1.300
Reparador de primera	80.685	83.577	164.262	88.185	2.147.514	1.009 *
Reparador de segunda	77.656	82.448	160.104	85.156	2.091.560	971 *
Almacenero de primera A	79.470	89.513	168.983	86.970	2.201.736	993 *
Almacenero de primera B	73.473	79.762	153.235	153.235	2.145.290	1.300
Almacenero de segunda	73.473	60.491	133.964	133.964	1.875.496	1.300
Mozo de Almacén	68.409	34.526	102.935	102.935	1.441.090	1.300
Telefonista	69.080	46.365	115.445	115.445	1.616.230	1.300
Oficial de primera administrativo A	83.892	101.062	184.954	91.392	2.402.232	1.049 *
Oficial de primera administrativo B	85.730	53.812	139.542	139.542	1.953.588	1.300
Oficial de segunda administrativo A	79.600	94.813	174.413	87.100	2.267.156	995 *
Oficial de segunda administrativo B	81.631	56.349	137.980	137.980	1.931.720	1.300
Auxiliar administrativo	81.137	36.402	117.539	117.539	1.645.546	1.300

* Estas cantidades corresponden al precio de anualidad abonadas en el concepto antigüedad.

Prima de Reparadores

Categoría	Mensual - Pesetas	Anual - Pesetas
Reparador de primera	21.006	252.072
Reparador de segunda	18.277	219.324