

el Comité Español de Disciplina Deportiva que agota la vía administrativa, artículo 84/5 de la Ley del Deporte 10/1990, de 15 de octubre.»

•Artículo 67.

La resolución de posibles incidencias, corregir y sancionar, si hubiera lugar y las infracciones que puedan producirse en las distintas competiciones o campeonatos se harán a través de los órganos jurisdiccionales de esta FEDMF de acuerdo con el Reglamento disciplinario de la misma.»

•Disposición transitoria primera.

1. En el momento actual las federaciones de ámbito autonómico, que debidamente constituidas, están adscritas a las FEDMF con la salvedad, en su caso, establecida en la disposición adicional única, son:

Federación Andaluza de Deportes de Minusválidos.
 Federación Balear de Deportes de Minusválidos.
 Federación Cantábrica de Deportes de Minusválidos.
 Federación Castellano-Leonesa de Deportes de Minusválidos.
 Federación Catalana de Deportes de Minusválidos.
 Federación de Deportes Adaptados de la Comunidad Valenciana.
 Federación de Deportes de Minusválidos Físicos del Principado de Asturias.
 Federación de Deportes de Minusválidos de Castilla-La Mancha.
 Federación Extremeña de Deportes de Minusválidos.
 Federación Gallega de Deportes de Minusválidos Físicos.
 Federación Madrileña de Deportes de Minusválidos Físicos.
 Federación Navarra de Deportes de Minusválidos.

2. Toda federación de ámbito autonómico que pueda constituirse en lo sucesivo, se considerará integrada a todos los efectos en la Federación Española de Deportes de Minusválidos Físicos, salvo manifestación en contra, durante el plazo de seis meses, contados a partir de su reconocimiento por la Comunidad Autónoma correspondiente, en el transcurso del cual aquéllas podrán ejercer su derecho a ello.

Concluido dicho término las federaciones que no lo hubieren hecho podrán llevarlo a cabo en cualquier momento, en la forma que prevee el artículo 13 de los presentes Estatutos.»

18326 RESOLUCION de 11 de julio de 1995, de la Dirección General de Investigación Científica y Técnica, por la que se conceden subvenciones para la organización de cursos, congresos y seminarios de carácter científico o técnico en el marco del Programa Sectorial de Promoción General del Conocimiento.

Por Resoluciones de 29 de julio de 1994 y de 20 de abril de 1995 se resolvieron solicitudes presentadas, respectivamente, a las convocatorias de 3 de marzo de 1993 («Boletín Oficial del Estado» del 10) y 15 de mayo de 1994 («Boletín Oficial del Estado» de 3 de junio). En la de 20 de abril de 1995 se denegaba la solicitud presentada por la Sociedad Española de Óptica con el número de referencia CO94-0172 y en la de 29 de julio de 1994 se concedió una subvención de 800.000 pesetas a la solicitud presentada por la Universidad de Salamanca con el número de referencia CO93-0420.

En ambos casos los organismos solicitantes han presentado escrito de reclamación y, reexaminados los expedientes, he acordado, en uso de las competencias delegadas por las resoluciones de convocatoria:

Primero.—Reconsiderar la resolución denegatoria de la solicitud número CO94-0172 y conceder una subvención de 400.000 pesetas a la Sociedad Española de Óptica para la organización del «Curso avanzado de espectroscopia molecular».

Segundo.—Conceder una subvención complementaria de 500.000 pesetas a la Universidad de Salamanca en la solicitud número CO93-0420 para la organización del «V Congreso hispano-luso de bioquímica».

La cuantía de las subvenciones se abonará con cargo al crédito 18.08.782 del programa 541A de los Presupuestos Generales del Estado para 1995.

Los organismos receptores de las subvenciones remitirán a esta Dirección General certificación de incorporación de las mismas a los presupuestos del centro. La justificación de la adecuación de las subvenciones a sus fines se efectuará mediante las actas de celebración del curso, con-

greso o reunión y restantes instrucciones de aplicación general contenidas en la resolución de convocatoria.

La presente Resolución pone fin a la vía administrativa.

Madrid, 11 de julio de 1995.—El Director general, Roberto Fernández de Caleyá y Alvarez.

Ilima. Sra. Subdirectora general de Promoción de la Investigación.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

18327 RESOLUCION de 6 de julio de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «BS Interservice, Sociedad Anónima», de la Zona 2.

Visto el texto del Convenio Colectivo de «BS Interservice, Sociedad Anónima», de la Zona 2 (número código: 9008561), que fue suscrito con fecha 8 de junio de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por miembros del Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 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 julio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «BS INTERSERVICE, SOCIEDAD ANONIMA», DE LA ZONA 2

CAPITULO I

Artículo 1. *Ambito.*

El presente Convenio Colectivo interprovincial 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 Pamplona, Bilbao, Burgos, Santander y San Sebastián.

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 c, del vigente Estatuto de los Trabajadores y del denominado personal exento cuya relación se incluye en el anexo I del presente 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 del 1 de enero de 1995 concluyendo su vigencia el día 31 de diciembre de 1996. Los efectos económicos de las dietas serán de aplicación a partir del día siguiente al de la firma del texto articulado.

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 resultasen 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 algunos 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 fueren 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 periodo 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: 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 preaviso:

- Jefes Administrativos: Un mes.
- Administrativos: Quince días.
- Subalternos: Quince días.
- Técnicos: 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.

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 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 de 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:

11.1 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-reparador.

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

$$C = \frac{\text{Número de avisos terminados en 1.ª visita}}{\text{Número de avisos totales realizados}}$$

Cuando este índice C es igual o superior a 0,75 (75 por 100 de avisos terminados en primera 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 primera 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 primera 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 mayor de 0,75

PC (Prima de Calidad) = 100 pesetas por número de reparaciones terminadas en primera visita por C.

Para C menor de 0,75

PC (Prima de Calidad) = 0.

11.2. 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:

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

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 7 por 100 de los ingresos cobrados por el técnico.

Durante la vigencia del presente Convenio se establece la posibilidad de obtener un 0,5 por 100 más en esta prima de cobros, siempre que la facturación neta individual de cada técnico, llegue o supere la cantidad

que se especifica a continuación como media de cobro, excluido IVA, por aviso cobrado.

Pamplona: 5.200 pesetas.
 Bilbao: 5.200 pesetas.
 Burgos: 5.300 pesetas.
 San Sebastián: 5.200 pesetas.
 Santander: 5.200 pesetas.

Dicha media será extraída mediante la división entre la suma total de los cobros mensuales, excluido IVA, y la suma de los avisos cobrados en ese mes. Estos datos se tomarán de los informes diarios de trabajo, la media calculada y el porcentaje abonado, en su caso, mensualmente, realizándose la oportuna regularización respecto a los cinco primeros meses del año 1995 con la paga correspondiente al mes de junio.

Para 1996, dichas medias serán revisada en función de la evolución de las tarifas de precios de la empresa para dicho año, notificándose en el mes de enero de 1996 a los representantes del presente Convenio el importe de las mismas.

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

Para PK mayor de 0,80.
 $PK = \text{ingresos totales} \times 7 \text{ por } 100 \text{ ó } 7,5 \text{ por } 100 \times K$.
 Para PK menor de 0,80.
 $PK = 0$.

11.3 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 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 de 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:

$UT/\text{día} \times 47 \text{ pesetas}/UT$ (para toda la vigencia del Convenio).

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

Cuando en un mismo domicilio deban de 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 las 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 en 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 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.

CAPÍTULO IV

Artículo 12. Jornada y horario.

Se establece para los años 1995 y 1996 una jornada de mil setecientas 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.

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, 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 turno de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares, tienen preferencia para escoger los días pendientes de vacaciones para que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Con motivo del cambio de devengo de las vacaciones, realizado en el año 1992, la empresa se obliga a abonar 15 días de las mismas en las liquidaciones-finiquito del personal, con fecha de ingreso en la empresa 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 como 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 imprevisibles o cuando su no realización produzca grave quebranto a la actividad de la empresa, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras análogas.

CAPÍTULO 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 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, cobros y 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 1995 se establece un incremento salarial del 3,5 por 100 sobre las tablas salariales actualizadas de 1994. Dicho incremento experimentará revisión en la diferencia exacta entre el IPC real y el IPC previsto para dicho año.

Para 1996 se establece un incremento salarial del IPC previsto para dicho año, aplicándose cláusula de revisión salarial en la diferencia automática entre el IPC real y el IPC previsto.

Para 1995 y 1996, en el supuesto de los salarios establecidos en la tabla de zona que afecta a todos los centros, excepto al de Pamplona, se aplicará revisión salarial si el IPC real superara el aumento aplicado a dichos centros para dicho año, aplicándose, de existir, y una vez conocido dicho dato, antes del 31 de marzo del año siguiente.

Serán revisados todos los importes de naturaleza salarial que aparecen en el presente Convenio.

Artículo 18. *Antigüedad.*

El personal afectado por el presente convenio percibirá aumentos periódicos por trienios en las cuantías que se determinan en la oportuna tabla salarial.

Los aumentos periódicos por trienios comenzarán a devengarse a partir del día 1 de enero del año en que 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 junio 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 favorable para los años 1995 y 1996, cuyo importe específico aparece debidamente establecido en las tablas salariales de dicho personal.

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 trabajo de Pamplona y Vizcaya a razón de 352 pesetas por día trabajado en Pamplona y 370 pesetas por día trabajado en Vizcaya y que se abonará solamente al personal que venía percibiendo dicho plus con anterioridad.

Artículo 21. *Diets.*

Se establecen los valores siguientes:

	1995 — Pesetas	1996 — Pesetas
Desayuno	210	217
Comida	1.865	1.930
Cena	1.375	1.422
Alojamiento	3.960	4.100
Total	7.410	7.669

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 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 en cada centro.

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. Si dicho índice superase el 4 por 100 citado, no se abonará.

En relación con el índice de absentismo, la empresa informará sobre el mismo, con periodicidad mensual a cada centro de trabajo.

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, 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 1.640.000 pesetas.

2. Por muerte o incapacidad permanente absoluta (con resolución administrativa o judicial firme), derivada de accidente no laboral, el capital asegurado será de 3.938.000 pesetas.

3. Por muerte o incapacidad permanente absoluta (con resolución administrativa o judicial firme), derivada de accidente de trabajo, el capital asegurado será de 6.590.000 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.

Artículo 26. *Venta de aparatos.*

El personal de la empresa tendrá derecho a la compra de aparatos 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 hará siguiendo las prescripciones que en esta materia están contenidas en el vigente Estatuto de los Trabajadores y supletoriamente las normas de la derogada Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

En todo caso, se 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

Artículo 28.

Se crea la Comisión Paritaria del 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 dos representantes de la representación de los trabajadores de entre los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio, adaptándose 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 el vigente Estatuto de los Trabajadores y 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 del trabajador afiliado al mismo.

de la jornada habitual, un porcentaje del 30 por 100 en cómputo anual de las horas totales dedicadas a estos cursos.

ANEXO I

CAPITULO XI

Formación

Personal exento:

Director Regional
Jefe Inspección y Formación Jefe de Servicio
Jefe Administrativo Encargado
Jefe de Equipo

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

Tablas 1995. Navarra

Categorías	Salario base	Personal contratado	Importe mes	Paga extra	Salario bruto anual	Antigüedad
Oficial primera	83.293	39.643	122.936	122.936	1.721.104	1.362
Oficial segunda	83.293	38.631	121.924	121.924	1.706.936	1.362
Oficial tercera	83.293	38.143	121.436	121.436	1.700.104	1.362
Almacenero primera	76.653	83.214	159.867	159.867	2.238.138	1.362
Almacenero segunda	76.653	63.109	139.762	139.762	1.956.668	1.362
Oficial primera Activo	90.305	67.899	158.204	158.204	2.214.856	1.362
Oficial segunda Activo	85.987	67.492	153.479	153.479	2.148.706	1.362
Auxiliar Ad.-Recepción	85.466	38.344	123.810	123.810	1.733.340	1.362

Prima almaceneros

Mensual	Anual
27.647	331.764

Tablas 1995 Zona 2

Categorías	Salario base	Personal contratado	Importe mes	Paga extra	Salario bruto anual	Antigüedad
Coordinador	92.913	109.305	202.218	100.738	2.628.092	1.161 *
Oficial de primera	83.695	30.474	114.169	114.169	1.598.366	1.362
Oficial de segunda	83.695	28.707	112.402	112.402	1.573.628	1.362
Oficial de tercera	83.695	28.232	111.927	111.927	1.566.978	1.362
Reparador de primera	81.838	84.770	166.608	102.386	2.204.068	1.023 *
Reparador de segunda	81.017	86.017	167.034	88.841	2.182.090	1.013 *
Almacenero de primera	82.910	93.387	176.297	90.734	2.297.032	1.036 *
Telefonista	72.766	48.839	121.605	121.605	1.702.470	1.362
Oficial de primera Administrativo	89.441	78.649	168.090	168.090	2.353.260	1.362
Oficial de segunda Administrativo	83.045	98.917	181.962	90.870	2.365.284	1.038 *
Auxiliar Administrativo	85.466	38.344	123.810	123.810	1.733.340	1.362

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

Prima reparadores

Categoría	Mensual	Anual
Reparador de primera	21.915	262.980
Reparador de segunda	19.068	228.816

ANEXO II

Permisos retribuidos	Números días permiso	Documentos a aportar para su abono
Fallecimiento:		
<input type="checkbox"/> Padres, cónyuges o hijos	4 laborables. 6 naturales (con desplazamiento)	Certificado médico o fotocopia partida de defunción.
<input type="checkbox"/> Padres políticos, hermanos y abuelos	3 laborables. 5 naturales (con desplazamiento)	
<input type="checkbox"/> Hermanos políticos, hijos políticos, nietos y abuelos políticos	2 laborables	
Enfermedades grave e intervenciones quirúrgicas que exijan hospitalización:		
<input type="checkbox"/> Padres, cónyuges o hijos	3 laborables. 5 naturales (con desplazamiento)	Certificado médico que acredite la gravedad, así como el número de días.

Permisos retribuidos	Números días permiso	Documentos a aportar para su abono
<input type="checkbox"/> Padres políticos, hijos políticos, nietos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos	2 laborables. 4 naturales (con desplazamiento)	
Alumbramiento esposa:	2 días naturales a partir del hecho causante y 2 días laborales dentro de los 15 días naturales siguientes al hecho.	Libro de familia.
Matrimonio productores:	14 laborables	Permiso a través del superior correspondiente y documento que acredite el matrimonio. Cumplimentar el permiso para ausencia.
Matrimonios: <input type="checkbox"/> 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: <input type="checkbox"/> Especialista <input type="checkbox"/> Médico cabecera.	Tiempo necesario.	Justificante expedido por médico que le asista. (Dicho documento lo iniciará el Departamento de Servicio Médico). Permiso para salida del trabajador. Cumplimentar impreso permiso para ausencia.
Salida de trabajadores enfermos en jornada laboral:	Resto de horas jornada.	Documento de autorización del Servicio Médico de la Empresa.
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 impreso permiso para ausencia.
Lactancia:	Una hora al día de permiso o reducción de media hora de su jornada hasta 9 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.	
Exámenes eliminatorios de estudios impartidos por el Ministerio de Educación y Ciencia y asimilados:	80 horas/año.	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.
Operaciones de familiares: <input type="checkbox"/> Padres, cónyuges, hijos, hermanos (incluyendo los afines). <input type="checkbox"/> 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.	Un día natural. Dos días naturales.	Certificado del Centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente. 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 gravedad.

Nota primera.—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.

Nota segunda.—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.

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

18328

RESOLUCION de 7 de julio de 1995, del Instituto Nacional de Empleo, de aplicación y desarrollo de la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de 3 de agosto de 1994, por la que se regulan los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios, las Unidades de Promoción y Desarrollo y los Centros de Iniciativa Empresarial y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dichos programas.

De conformidad con lo previsto en la disposición final tercera de la Orden de 3 de agosto de 1994 («Boletín Oficial del Estado» número 191,

del 11, y corrección de errores publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 228, de 23 de septiembre), que autoriza al Director general del INEM a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación de la misma, se considera necesario desarrollar el procedimiento establecido para la aprobación, seguimiento y control de los proyectos de Escuelas Taller y Casas de Oficios, Unidades de Promoción y Desarrollo y Centros de Iniciativa Empresarial, y de las subvenciones que pudieran otorgarse al amparo de la citada norma.

En el ejercicio de la mencionada autorización conferida, previo informe favorable de la Secretaría General Técnica del Departamento, esta Dirección General resuelve: