

Tercero.—1. Provisionalmente, hasta finalizar el curso escolar 1999/2000, con base en el número 4 del artículo 17 del Real Decreto 986/1991, el Centro de Educación Infantil «Luz Casanova», de Madrid, podrá funcionar con una capacidad máxima de tres unidades del segundo ciclo y 105 puestos escolares.

2. Provisionalmente, y hasta que no se implanten las enseñanzas definitivas, de acuerdo con el calendario de aplicación de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, los centros mencionados podrán impartir las siguientes enseñanzas:

a) El centro de Educación Primaria «Luz Casanova», los cursos 1.ª a 6.ª de Educación Primaria/Educación General Básica, con una capacidad máxima de seis unidades. Dichas unidades implantarán el número máximo de 25 puestos escolares por unidad escolar de acuerdo con el calendario de aplicación antes citado.

b) El centro de Educación Secundaria «Luz Casanova», los cursos 7.º y 8.º de Educación General Básica, con una capacidad máxima de dos unidades y 80 puestos escolares.

Cuarto.—Antes del inicio de las enseñanzas de Educación Secundaria Obligatoria, la Dirección Provincial de Madrid, previo informe del Servicio de Inspección Técnica de Educación, aprobará expresamente la relación de personal que impartirá docencia en el centro.

Quinto.—El Centro de Educación Secundaria, que por la presente Orden se autoriza, deberá cumplir la Norma Básica de la Edificación NBE-CPI/91 de condiciones de protección contra incendios en los edificios, aprobada por Real Decreto 279/1991, de 1 de marzo («Boletín Oficial del Estado» del 8), y muy especialmente, lo establecido en su anejo D que establece las condiciones particulares para el uso docente. Todo ello sin perjuicio de que hayan de cumplirse otros requisitos exigidos por la normativa municipal o autonómica correspondiente.

Sexto.—Quedan dichos centros obligados al cumplimiento de la legislación vigente y a solicitar la oportuna revisión cuando haya de modificarse cualquiera de los datos que señala la presente Orden.

Séptimo.—Contra la presente Resolución el interesado podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante la Audiencia Nacional, en el plazo de dos meses desde el día de su notificación, previa comunicación a este Ministerio, de acuerdo con los artículos 37.1 y 58 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 27 de diciembre de 1956 y el artículo 110.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Madrid, 7 de julio de 1995.—P. D. (Orden de 26 de octubre de 1988 «Boletín Oficial del Estado» del 28), el Secretario de Estado de Educación, Alvaro Marchesi Ullastres.

Ilma. Sra. Directora general de Centros Escolares.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

18703 *ORDEN de 1 de agosto de 1995 por la que se prorroga la concesión de ayudas a los tripulantes y armadores de los buques de pesca que faenan en el caladero de Marruecos.*

El pasado día 30 de abril de 1995, la flota que faena en el caladero de Marruecos tuvo que cesar en su actividad debido a la finalización del Acuerdo Pesquero en vigor entre la Unión Europea y el Reino de Marruecos.

La Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 9 de mayo de 1995 instrumentó las ayudas a los armadores y tripulantes de los buques de pesca afectados por la inmovilización prevista en el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de abril de 1995, por un período máximo de dos meses, desde el 1 de mayo de 1995. Por otra parte la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 10 de julio de 1995 instrumentó la prórroga para el mes de julio de las ayudas establecidas en la Orden de 9 de mayo.

La presente Orden tiene por objeto instrumentar la prórroga de las ayudas a los armadores y tripulantes afectados por la inmovilización a las que hace referencia el Acuerdo de Consejo de Ministros de 28 de julio de 1995.

En su virtud, dispongo:

Artículo 1. *Objeto.*

Las ayudas reguladas en la Orden de 9 de mayo de 1995 («Boletín Oficial del Estado» del 10), se prorrogan durante el mes de agosto del presente año, salvo que en dicho mes entre en vigor un nuevo Acuerdo de Pesca entre la Unión Europea y el Reino de Marruecos, en cuyo caso las ayudas se prorrogarán por los días de inmovilización efectiva en el mes adicional considerado.

Artículo 2. *Dotación presupuestaria.*

Por la Dirección General de Planificación y Ordenación Económica de la Seguridad Social se librarán las cantidades necesarias para el abono de las ayudas previstas en la presente Orden, con cargo a la rúbrica presupuestaria 19.11.800X.427, a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social, para la posterior generación de crédito en el presupuesto de gastos y dotaciones del Instituto Social de la Marina.

Disposición final primera. *Facultad de aplicación.*

El Instituto Social de la Marina, en el ámbito de sus atribuciones, podrá dictar las resoluciones y adoptar las medidas oportunas para la aplicación de la presente Orden.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

La presente Orden entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 1 de agosto de 1995.

GRINAN MARTINEZ

Ilmos. Sres. Secretario general para la Seguridad Social y Director general del Instituto Social de la Marina.

18704 *RESOLUCION de 14 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 ámbito interprovincial de la empresa «B S Interservice, Sociedad Anónima» de la zona 1.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «B S Interservice, Sociedad Anónima», la zona 1 (número de código 9008121), que fue suscrito con fecha 31 de mayo de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, 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, 14 de julio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «BS INTERSERVICE, SOCIEDAD ANONIMA» DE LA ZONA 1

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 La Coruña, Vigo, Orense, León y Oviedo.

2. Personal: El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de la plantilla de la empresa, a excepción de los citados en los artícu-

los 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 texto 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. *Prórroga.*

De no mediar negociación, el Convenio se entenderá prorrogado, a su término, de año en año, en sus propios términos.

Artículo 3. *Denuncia.*

El Convenio se entiende denunciado desde la fecha de la firma del texto articulado, sin más requisitos.

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

Artículo 4. *Revisión.*

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

Artículo 5. *Unidad de Convenio.*

El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado y 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, éstas de manera más favorable en cómputo anual y global, si resultasen más beneficiosas para el trabajador.

Artículo 6. *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 7. *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 8. *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: 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 9. *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 10. *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 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 adopción de la actividad de la empresa.

Las 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 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 incisos:

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:

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

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 pts. × n.º de reparaciones terminadas en primera visita × C.

Para C menor de 0,75:

PC (Prima de Calidad) = 0.

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

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

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

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

Si el índice 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.

Para 1995 se establece la posibilidad de cobrar 0,5 por 100 más en dicha prima siempre que la facturación individual y en cómputo mensual supere las 500.001 pesetas.

En el supuesto de que dicha facturación sea superior a 525.001 pesetas, el Técnico cobrará medio punto más, es decir, el 7 por 100.

Para 1996 la retribución correspondiente a esta prima será del 6 por 100, estableciéndose igualmente la posibilidad de cobrar en función de los escalados anteriores, con la posibilidad de llegar al cobro del 7,5 por 100 en dicha prima si la facturación superase las un 0,5 por 100 más a partir de 600.001 pesetas.

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

1995:

Para PK mayor de 0,80:

PK = Ingresos totales × 6 por 100 × K.

Para PK menor de 0,80:

PK = 0.

1996:

Para PK mayor de 0,80:

PK = Ingresos totales × 6 por 100 × K.

Para PK menor de 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, lo que conlleva que aquellas más complejas requieran 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 el adecuado 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 × 47 ptas/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 los UT, en ninguno de sus mandados. Una vez terminada, se asignarán los puntos correspondientes al Técnico que haya concluido la intervención.

Cuando el baremo de una intervención específica no está 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 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 13. Jornada y horarios.

Se establece para los años 1995 y 1996 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.

Artículo 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, que se fijará en función de las obligadas necesidades de atención a los usuarios.

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

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

Artículo 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 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 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 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 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 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 18. 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, más un punto. La revisión salarial se aplicará en el caso de exceder el IPC real de lo pactado para dicho año, aplicándose, de existir, y una vez conocido dicho dato, antes del 31 de marzo del año siguiente.

Se pacta igualmente que como consecuencia del no aumento de las pesetas correspondientes a la prima de productividad en 1996, el incremento de la misma, se aplicará al salario fijo, es decir, a las tablas salariales de Convenio, mediante el procedimiento de incrementar dichas pagas en el IPC previsto más un incremento de 2.400 pesetas/mes (por 14 pagas) en las categorías correspondientes a Técnicos, es decir, Oficiales de 1.ª, 2.ª y 3.ª.

Artículo 19. Antigüedad.

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

Artículo 20. 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.

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 21. Dietas.

Se establecen los valores siguientes:

	1995 — Pesetas	1996 — Pesetas
Desayuno	200	200
Comida	1.800	1.900
Cena	1.325	1.325
Alojamiento	3.982	4.137
Total	7.307	7.562

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 com-

plemento de empresa por enfermedad en los primeros quince días de baja. Si dicho índice superase el 4 por 100 citado, no se abonará.

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 refiera 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, 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 XI

Formación

CAPITULO X

Sindical

Artículo 31.

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

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.

ANEXO I

Personal exento:

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

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.

ANEXO II

Tabla salarial 1995. Zona 1

Categorías	S. base Pesetas	P. contratado Pesetas	Importe mes Pesetas	Paga extra Pesetas	S. bruto anual Pesetas	Antigüedad Pesetas
Oficial primera	85.189	23.065	108.254	108.254	1.515.556	1.156
Oficial segunda	84.395	23.604	107.999	107.999	1.511.986	1.156
Oficial tercera	84.395	22.903	107.298	107.298	1.502.172	1.156
Almacenero primera	77.803	84.462	162.265	162.265	2.271.710	1.156
Almacenero segunda	77.803	64.056	141.859	141.859	1.986.026	1.156
Mozo Almacén	77.803	61.908	139.711	139.711	1.955.954	1.156
Telefonista	72.440	48.621	121.061	121.061	1.694.854	1.156
Oficial primera administrativo	89.901	56.005	145.906	145.906	2.042.684	1.156
Oficial segunda administrativo A	85.603	52.926	138.529	138.529	1.939.406	1.156
Oficial segunda administrativo B	85.603	46.805	132.408	132.408	1.853.712	1.156
Auxiliar administrativo	72.440	48.621	121.061	121.061	1.694.854	1.156

ANEXO III

Permisos retribuidos	Número de días permiso	Documentos a aportar para su abono
Fallecimiento:		
Padres, cónyuges o hijos.	Cuatro laborables. Seis naturales (con desplazamiento).	Certificado médico o fotocopia partida de defunción.
Padres políticos, hermanos y abuelos.	Tres laborables. Cinco naturales (con desplazamiento).	
Hermanos políticos, hijos políticos, nietos y abuelos políticos.	Dos laborables.	
Enfermedad grave:		
Padres, cónyuges e hijos.	Tres laborables.	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.	Cinco naturales (con desplazamiento). Dos laborables.	
Alumbramiento esposa.	Dos laborables. Cuatro naturales (con desplazamiento).	
Matrimonio productores.	Catorce laborables.	Libro de familia. Permiso a través del superior correspondiente y documento que acredite el matrimonio. Cumplimentar el permiso para ausencia.
Matrimonios:		
Hijos, hermanos, hermanos políticos y padres.	Un día natural.	Permiso a través del superior correspondiente. Cumplimentar impreso permiso para ausencia. Documento que acredite el matrimonio.

Permisos retribuidos	Número de días permiso	Documentos a aportar para su abono
Asistencia a consulta médica: Especialista. Médico de cabecera.	Tiempo necesario (dieciséis horas/año). Dentro de las mismas no se incluirá el tiempo que invierta el trabajador en llegar a un punto de acceso a transporte urbano).	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. Documento oficial.
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 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.	
Exámenes eliminatorios de estudios impartidos por el Ministerio de Educación y Ciencia y asimilados.	Ochenta 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: Padres, cónyuges, hijos, hermanos (incluyendo los afines).	Un día natural.	Certificado del centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente.
Con anestesia general de padres, cónyuge, hijos, hermanos (no incluyendo afines). Si el permiso se canaliza dentro del apartado como enfermedad grave, ésta no será de aplicación, ya que no son acumulativos.	Dos días 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 gravedad.

Nota 1. 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 2. 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 3. Los días a computar cuando éstos sean laborables, lo serán todos los días excepto los domingos, festivos y puentes.

18705 RESOLUCION de 21 de julio de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XIV Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Mantenimiento y Montajes Industriales, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XIV Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Mantenimiento y Montajes Industriales, Sociedad Anónima» (número de código 9003272), que fue suscrito con fecha 29 de marzo 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 y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 21 de julio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XIV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MANTENIMIENTO Y MONTAJES INDUSTRIALES, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I

Ambito, vigencia, duración, absorción y compensación

Artículo 1. *Ambito territorial.*

Este Convenio Colectivo afectará a los centros de trabajo radicados en todas aquellas provincias en que se desarrolle la actividad de «Mantenimiento y Montajes Industriales, Sociedad Anónima».

Artículo 2. *Vigencia y duración.*

La entrada en vigor del presente Convenio Colectivo lo será a partir del día 1 de enero de 1995, y su duración hasta el 31 de diciembre de 1997.

Artículo 3. *Ambito personal.*

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que integre la plantilla de esta empresa durante la vigencia del mismo, excepto a Directivos, Delegados y Directores de Departamentos.