

ESTIPULACIONES

Primera.—El presente Convenio tiene por objeto establecer la colaboración entre el Instituto de la Juventud y la Comunidad Autónoma de Madrid, para la realización de los programas de intercambio juvenil aprobados por las Subcomisiones Mixtas de Intercambio Juvenil y Programas de Aplicación de los Convenios Culturales que se desarrollen en el ámbito territorial de esta Comunidad Autónoma.

Segunda.—La colaboración a que se refiere la estipulación anterior se realizará para la ejecución de los siguientes programas:

SUBCOMISIÓN MIXTA HISPANO-ALEMANA

Programa A.10:

Encuentro en Madrid, durante ocho días, sobre educación intercultural, con ocho participantes alemanes. Ejecución a cargo de la Escuela de Animación y Educación Juvenil.

Aportación máxima del Instituto de la Juventud de 594.000 pesetas para los conceptos de estancia, seguros, transporte interno, actividades culturales e interpretación.

Programa A.11:

Encuentro en Madrid, durante ocho días, sobre integración en Europa de jóvenes gais y lesbianas, con ocho participantes alemanes. Ejecución a cargo de COGAM.

Aportación máxima del Instituto de la Juventud de 594.000 pesetas para los conceptos de estancia, seguros, transporte interno, actividades culturales e interpretación.

Programa A.12:

Encuentro en Madrid, durante siete días, sobre estrategias de la formación en España, con ocho participantes alemanes. Ejecución a cargo de la Asociación para la Formación Juvenil.

Aportación máxima del Instituto de la Juventud de 543.000 pesetas para los conceptos de estancia, seguros, transporte interno, actividades culturales e interpretación.

SUBCOMISIÓN MIXTA HISPANO-BELGA

Comunidad flamenca

Programa 6 A:

Encuentro en Madrid, durante seis días, sobre actividades medioambientales en el marco de una educación ecológica, con cuatro participantes belgas. Ejecución a cargo de la Dirección General de Juventud.

Aportación máxima del Instituto de la Juventud de 260.000 pesetas para los conceptos de estancia, seguros, transporte interno, actividades culturales e interpretación.

Comunidad francesa

Programa F:

Encuentro en Madrid, durante siete días, sobre la juventud y los recursos que la Unión Europea ofrece, con tres participantes belgas. Ejecución a cargo de la Asociación Juvenil de Animación.

Aportación máxima del Instituto de la Juventud de 198.000 pesetas para los conceptos de estancia, seguros, transporte interno y actividades culturales.

SUBCOMISIÓN MIXTA HISPANO-ITALIANA

Programa B.6 E:

Encuentro en Madrid, durante siete días, para contrastar experiencias sobre animación sociocultural entre jóvenes, con seis participantes italianos. Ejecución a cargo de la Escuela de Animación y Educación Juvenil.

Aportación máxima del Instituto de la Juventud de 348.000 pesetas para los conceptos de estancia, transporte interno y actividades culturales.

Programa B.9 E:

Encuentro en Madrid, durante siete días, sobre actividades culturales y en la naturaleza, con catorce participantes italianos. Ejecución a cargo de la Dirección General de Juventud.

Aportación máxima del Instituto de la Juventud de 536.000 pesetas para los conceptos de estancia, transporte interno y actividades culturales.

Programa B.13 E:

Encuentro en Madrid, durante siete días, sobre información juvenil, con seis participantes italianos. Ejecución a cargo de la Dirección General de Juventud.

Aportación máxima del Instituto de la Juventud de 348.000 pesetas para los conceptos de estancia, transporte interno y actividades culturales.

Tercera.—1. Los compromisos de ambas partes serán los siguientes:

1.1 Del Instituto de la Juventud:

a) Relación institucional con los Ministerios de los países con los que se han establecido programas de cooperación en materia de juventud, determinando contenidos y condiciones generales para la realización de los programas.

b) Facilitación de la información necesaria a la Comunidad Autónoma de Madrid para el desarrollo de las actividades.

c) Aportación de la cantidad máxima de 3.419.000 pesetas con cargo al concepto presupuestario 228 de su vigente presupuesto. Tal aportación será librada por el Instituto de la Juventud en firme, previa cuenta.

1.2 De la Comunidad Autónoma de Madrid: Correrá a su cargo la ejecución de los programas a que se refiere la estipulación anterior, aportando la infraestructura y los medios materiales y personales necesarios para el desarrollo de los mismos.

2. La rendición de la cuenta al Instituto de la Juventud por la Comunidad Autónoma de Madrid se hará conforme a las normas económico-administrativas de aquél.

Cuarta.—Una vez finalizadas cada una de las actividades, se remitirá al Instituto de la Juventud, en el plazo de treinta días, informe que contenga las conclusiones, sugerencias o propuestas obtenidas de la misma.

Quinta.—El presente Convenio tendrá vigencia hasta el 30 de noviembre de 1997. En caso de incumplimiento por alguna de las partes de las obligaciones contraídas mediante el presente Convenio, la otra podrá denunciarlo y dar por resuelto aquél.

Sexta.—Este Convenio se encuentra excluido del ámbito de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, en virtud de lo establecido en el artículo 3.1.c) de dicho texto legal.

Séptima.—Las cuestiones litigiosas que pudieran derivarse del presente Convenio, dada su naturaleza jurídico-administrativa, serán sometidas a la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Y en prueba de su conformidad firman las partes el presente Convenio en duplicado ejemplar, quedándose uno en poder de cada parte, en el lugar y fecha antes indicados.—Por el Instituto de la Juventud, Ricardo Tarno Blanco.—Por la Dirección General de Juventud de la Comunidad de Madrid, Francisco de Asís Tímermans de Olmo.

15280 RESOLUCIÓN de 20 de junio de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del IV Convenio Colectivo de la empresa «BS Interservice, Sociedad Anónima». Zona 2.

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de la empresa «BS Interservice, Sociedad Anónima». Zona 2 (número código 9008561), que fue suscrito con fecha 14 de mayo de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, 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 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, 20 de junio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «BS INTERSERVICE, SOCIEDAD ANÓNIMA». ZONA 2

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito.*

El presente Convenio Colectivo de empresa tendrá los siguientes:

1. **Funcional.**—Todos los centros de trabajo que la empresa «BS Interservice» tiene establecidos o pueda establecer en el futuro en los centros de trabajo de Pamplona, Bilbao, San Sebastián, Santander y Zaragoza, así como en sus respectivas provincias.

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 fijará individualmente, siéndoles de aplicación a partir de la firma del acta de acuerdos.

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 1997, concluyendo su vigencia el día 31 de diciembre de 1999. Los efectos económicos de las dietas serán de aplicación a partir de la firma del acta de acuerdos.

Artículo 2. *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 3. *Revisión.*

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

Artículo 4. *Unidad del 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 sus respectivas categorías 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, superan 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.

CAPÍTULO 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.

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 por cada día de retraso en el aviso antedicho.

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.

CAPÍTULO 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 las tareas administrativas, así como de las normas de incentivación de dichos sistemas, corresponde a la empresa y podrá referirse a su totalidad, a secciones o departamentos determinados, a centros 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. *Sistemas de primas para técnicos reparadores.*

Las partes firmantes del presente Convenio mantienen el contenido y posterior desarrollo del denominado sistema de primas que fue implantado y aceptado en los anteriores convenios, de acuerdo con las siguientes definiciones e incentivos:

1. **Primas a los técnicos:**

El sistema de primas que se pacta prima tres conceptos relacionados con el trabajo de los técnicos, que son los siguientes:

Calidad.

Cobros.

Productividad.

1.1 **Prima de calidad:**

La calidad óptima de una intervención se produce cuando el aparato objeto de reparación es reparado en una sola visita del técnico o reparador. Para el pago de dicha prima se establece un índice llamado C por medio de la fórmula siguiente:

$$C = \frac{\text{Número avisos terminados en primera visita}}{\text{Número avisos totales realizados}}$$

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 la 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 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, prima de calidad es = 50 pesetas X número reparaciones terminadas en primera visita X C.

Para C menor de 0,75, prima de calidad = 0.

Esta prima de calidad, cuya percepción estaba en 100 pesetas por reparación, pasa a ser de 50 pesetas. El resto de la prima, y considerando el promedio de la prima de calidad cobrada por los técnicos reparadores en el año 1996, pasa a la tabla salarial, fijándose la misma en 89.000 pesetas año, abonándose dicha cantidad en catorce pagas.

Prima de cobros:

Forma parte del trabajo del técnico el cobro al cliente de la intervención efectuada, siempre y 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.

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

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

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

Si el índice es K = 1 (100 por 100 de posibles cobros efectuados), la retribución correspondiente a esta prima es del 7 por 100 de los ingresos efectuados por el técnico.

Durante 1997 se establece la posibilidad de cobrar un 0,5 por 100 más, siempre que la facturación neta individual de cada Técnico llegue o supere las 5.620 pesetas como media de cobro -IVA excluido- por aviso cobrado.

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 1997 con la paga correspondiente al mes de junio de dicho año.

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

Para K 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.

$$PK = 0.$$

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 X 48 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 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 UTS en ninguno de sus sumandos. Una vez terminada, se aplicarán 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 criterio 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 UTS 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 3 UTD.

Este sistema de primas se refiere únicamente al año 1997. La empresa ha manifestado su intención de cambiar el actual sistema de primas por otro más actualizado y riguroso, por lo que en el transcurso del presente año, necesariamente, la empresa presentará a la representación de los trabajadores el nuevo sistema. En el caso de no presentar el mismo o entender ambas partes la conveniencia de seguir con el actual, se reunirían la Comisión Negociadora del Convenio en orden a establecer el importe de las primas para los años 1998 y 1999. En cualquier caso, y para el establecimiento del nuevo sistema, ambas partes habrán de lograr un acuerdo sobre el mismo necesariamente.

CAPITULO IV

Artículo 12. Jornada y horarios.

Se establece para los años 1997, 1998 y 1999 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 de la zona.

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 confeccionado 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 del que se trate, disfrutándose proporcionalmente al tiempo de alta en la empresa.

La empresa podrá designar libremente quince días de vacaciones en el periodo 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 periodos de vacaciones escolares.

Con motivo del cambio de devengo de las vacaciones, realizado en 1992, la empresa se obliga a abonar quince días de las mismas en las liquidaciones de finiquito del personal que cese en la empresa, cuya fecha de ingreso sea anterior al 1 de julio de 1992 y siempre que no se haya realizado dicho abono con posterioridad a dicha 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, en los supuestos anteriores, 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, requiriéndose la autorización previa de la Dirección de la empresa para su realización.

Se exceptúan de las reglas anteriores las horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar o prevenir 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 cuya no realización produzca grave quebranto a la actividad de la empresa y las que sean consecuencia de ausencias imprevistas, cambios de turno 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 categoría o puesto de trabajo, en su caso, figura en la columna segunda de las tablas salariales, que se percibe por día natural en proporción a las horas trabajadas.

Primas: Para el personal técnico, las primas de incentivos denominadas 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 pactado para cada una de ellas.

Artículo 17. *Incrementos salariales.*

Para el año 1997 se establece un incremento salarial del 2,6 por 100 sobre las tablas salariales del año anterior. Los valores de las primas se ajustarán a lo pactado en cuanto a sus importes, vigencia de las mismas, etcétera.

Para los años 1998 y 1999 se establece un incremento salarial consistente en el IPC previsto para dichos años.

Para los tres años de vigencia del presente Convenio, se establece cláusula de revisión salarial consistente en la diferencia, si existiera, entre el IPC real y el IPC previsto, diferencia que se abonaría, en todo caso, antes del 31 de marzo de los años 1998, 1999 y 2000, respectivamente.

Para el personal denominado indirecto, que no tenga establecida prima o variable, se establece una variable consistente en lo siguiente:

La variable se repartirá entre todos los afectados de forma lineal.

El baremo será el presupuesto anual del centro.

El resultado económico deberá ser positivo.

No será computable a efectos de masa salarial.

Para los años de vigencia del Convenio, la variable será (resultado/presupuesto x 100-100 por 100) sobre el IPC real del año y siempre referido a resultado y presupuesto del centro, no pudiendo superar la misma el 20 por 100 de dicho resultado positivo.

Excepcionalmente, y para el año 1997, se abonará el 10 por 100 si se alcanza el presupuesto, y si éste se superara, se aplicará también el resultado de la fórmula antedicha.

En 1998 y 1999 se estará al resultado puro de la fórmula establecida y pactada.

Artículo 18. *Antigüedad.*

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

La fecha inicial de su cómputo será la de ingreso en la empresa, devengándose desde el 1 de enero del año de cumplimiento de la anualidad o trienio respectivo si su fecha de ingreso es anterior a la del 30 de junio, y desde el 1 de enero del año siguiente si su fecha de ingreso en la empresa es posterior a dicho 30 de junio.

Artículo 19. *Pagas extraordinarias.*

Las pagas extraordinarias denominadas de junio y Navidad se abonarán cada una de ellas con treinta días de salario base y plus contratado más antigüedad.

Queda exceptuado de este cómputo de valoración los colectivos firmantes de los pactos de condiciones más favorables durante la vigencia del presente Convenio, 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 377 pesetas por día trabajado en Pamplona y 168 pesetas por día trabajado en Vizcaya y que se abonará solamente al personal que venía percibiendo dicho plus con anterioridad.

Artículo 21. *Dietas.*

Para el año 1997 se establecen los valores siguientes:

| | Pesetas |
|--------------------|--------------|
| Desayuno | 223 |
| Comida | 1.980 |
| Cena | 1.460 |
| Alojamiento | 4.207 |
| Total | 7.870 |

Para los años 1998 y 1999 se aplicarán a dichos valores los correspondientes a los aumentos del IPC previsto para dichos años.

Artículo 22. *Liquidación de haberes*

El pago de los salarios se realizará mediante transferencia bancaria el último día del mes al que correspondan.

Artículo 23. *Prestaciones por IT.*

El absentismo por enfermedad se calcula por centro de trabajo.

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

Si el índice de absentismo fuese inferior al 4 por 100 se abonará, en caso de enfermedad, el 100 por 100 de la base reguladora resultante, como complemento de empresa por enfermedad durante los primeros quince días de baja. Si el índice de absentismo superara el 4 por 100 no se abonaría dicho complemento de empresa.

Del decimosexto día 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 alcanzada en los tres últimos meses anteriores a la baja.

En relación con el índice de absentismo, la empresa informará sobre el mismo.

CAPÍTULO VII

Prestaciones sociales

Artículo 24. *Seguro colectivo.*

Se mantiene el seguro de vida o por incapacidad permanente absoluta que tiene concertado la empresa con entidad de seguro, de acuerdo con las garantías siguientes:

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.

4. Por muerte, derivada de accidente de tráfico, el capital asegurado será de 10.000.000 de pesetas.

Artículo 25. Ropa de trabajo.

Para la previsión de ropa de trabajo a los trabajadores que habitualmente disponen de la misma se concertará el suministro con una 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 empresa para exigir la entrega de las mencionadas prendas.

Artículo 26. Venta de aparatos.

El personal de plantilla de la empresa tendrá derecho a la compra de aparatos nuevos del catálogo de productos existente, cuya oferta, cuantía, precio, condiciones y plazas de adquisición serán regulados mediante la emisión de las oportunas normas, que serán públicas, para conocimiento de la plantilla y para su estricto cumplimiento.

CAPÍTULO IX

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, si la hubiere, de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga al trabajador.

CAPÍTULO X

Comisión Paritaria

Artículo 28. Comisión Paritaria.

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano encargado de entender de los conflictos de aplicación, interpretación y vigilancia del mismo, que estará compuesto por dos representantes de la empresa y dos representantes por parte de la representación de los trabajadores de entre los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio, adop-

tándose 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 a los mismos a la Comisión Paritaria que se establece y sólo después de su resolución, si ésta fuera de desacuerdo, quedará expedita la reclamación en vía jurisdiccional.

Cualquiera de las partes podrá convocar, por escrito razonado 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 del lugar de las reuniones del Convenio.

CAPÍTULO XI

Sindical

Artículo 29. Derechos sindicales.

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 y sus modificaciones posteriores de la Ley 11/1994, así como a la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto, y disposiciones concordantes o/y complementarias.

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.

CAPÍTULO XII

Formación

Artículo 31. Formación.

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

ANEXO I

Personal exento

Director regional.
Jefe de Formación e Inspección.
Jefe de Servicio.
Jefe Administrativo.
Encargado.
Jefe de Equipo.

ANEXO II

Tabla salarial 1997. Zona 2: Burgos, Guipúzcoa, Cantabria, Vizcaya y Zaragoza

| Categorías | Salario base — Pesetas | Plus contratado — Pesetas | Importe mes — Pesetas | Paga extra — Pesetas | Salario bruto anual — Pesetas | Antigüedad — Pesetas | Hora extraordinaria — Pesetas |
|---------------------------|------------------------------|---------------------------------|-----------------------------|----------------------------|-------------------------------------|----------------------------|-------------------------------------|
| Coordinador | 99.454 | 117.000 | 216.454 | 107.831 | 2.813.110 | 1.242 * | — |
| Técnico reparador | 89.588 | 44.046 | 133.634 | 133.634 | 1.870.876 | 1.458 | — |
| Reparador 1.ª | 87.602 | 90.738 | 178.340 | 116.148 | 2.372.376 | 3.543 | 2.803 |
| Reparador 2.ª | 86.721 | 92.073 | 178.794 | 95.096 | 2.335.720 | 1.084 * | — |
| Reparador Organ. A | 80.039 | 100.550 | 180.589 | 106.694 | 2.380.456 | 3.229 | 2.519 |
| Reparador Organ. B | 80.039 | 71.365 | 151.404 | 151.404 | 2.119.656 | 1.458 | — |
| Almacenero 1.ª A | 95.110 | 105.260 | 200.370 | 117.119 | 2.638.678 | 3.848 | 3.012 |
| Almacenero 1.ª | 88.747 | 99.962 | 188.709 | 97.121 | 2.458.750 | 1.109 * | — |
| Oficial 1.ª Activo | 95.738 | 84.186 | 179.924 | 179.924 | 2.518.936 | 1.458 | — |
| Oficial 2.ª Activo | 88.892 | 105.881 | 194.773 | 97.268 | 2.531.812 | 1.111 * | — |
| Auxiliar Ad.-Rec. A | 87.255 | 65.876 | 153.131 | 123.661 | 2.084.894 | 3.496 | 2.392 |
| Auxiliar Ad.-Rec. B | 87.255 | 59.867 | 147.122 | 121.148 | 2.007.760 | 3.496 | 2.392 |
| Auxiliar Ad.-Rec. C | 92.810 | 41.639 | 134.449 | 134.449 | 1.882.286 | 1.458 | — |
| Telefonista | 79.017 | 53.036 | 132.053 | 132.053 | 1.848.742 | 1.458 | — |

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

Prima reparadores

| Categoría | Mensual | Anual |
|---------------------|---------|---------|
| Reparador 1.ª | 23.457 | 281.484 |
| Reparador 2.ª | 20.411 | 244.932 |

Tabla salarial 1997. Zona 2: Navarra

| Categorías | Salario base — Pesetas | Plus contratado — Pesetas | Importe mes — Pesetas | Paga extra — Pesetas | Salario bruto anual — Pesetas | Antigüedad — Pesetas |
|--------------------------|------------------------------|------------------------------------|-----------------------------|----------------------------|--|----------------------------|
| Técnico reparador | 89.157 | 47.874 | 137.031 | 137.031 | 1.918.434 | 1.458 |
| Almacenero 1.ª | 82.049 | 93.576 | 175.625 | 175.625 | 2.458.750 | 1.458 |
| Oficial 1.ª Activo | 98.063 | 73.732 | 171.795 | 171.795 | 2.405.130 | 1.458 |
| Oficial 2.ª Activo | 97.375 | 73.291 | 166.666 | 166.666 | 2.333.324 | 1.458 |
| Aux. Ad. Recepción | 92.810 | 41.639 | 134.449 | 134.449 | 1.882.286 | 1.458 |

ANEXO III

| Permisos retribuidos | Número días 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 partida de defunción. |
| Enfermedad grave: | | |
| Padres, cónyuges e hijos | Tres laborables. Cinco naturales (con desplazamiento). | Certificado médico que acredite la gravedad, así como el número de días. |
| Padres políticos, hijos políticos, nietos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos | Dos laborables. Cuatro naturales (con desplazamiento). | |
| Alumbramiento esposa | Dos laborables. Cuatro naturales (con desplazamiento). | 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 permiso para ausencia. Documento que acredite el matrimonio. |
| Asistencia a consulta médica: | | |
| Especialista | 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. |
| Médico cabecera. | | |
| 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. |

| Permisos retribuidos | Número días permiso | Documentos a aportar para su abono |
|--|--|---|
| 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 1/2 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 | 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, cónyuges, hijos, hermanos (no incluyendo afines) | Dos días naturales. | Certificado del centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente. |
| Si el permiso se canaliza dentro del apartado como enfermedad grave, éste no será de aplicación, ya que no son acumulativos. | | |
| 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.

15281 RESOLUCIÓN de 23 de junio de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Byse Electrodomésticos, Sociedad Anónima» (Delegaciones).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Byse Electrodomésticos, Sociedad Anónima» (Delegaciones) (código de convenio número 9010772), que fue suscrito con fecha 28 de octubre de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 23 de junio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «BYSE ELECTRODOMÉSTICOS, SOCIEDAD ANÓNIMA». AÑOS 1996-1997-1998. CENTROS DE BARCELONA, BILBAO, SEVILLA, LA CORUÑA, LAS PALMAS, TENERIFE, MADRID Y VALENCIA

1. PREÁMBULO

Al iniciarse la negociación del presente Convenio, las partes, Dirección y trabajadores, asumen que el mismo debe representar un nuevo marco de relaciones en el que, desde actitudes renovadas, se busquen soluciones que resuelvan con éxito los crecientes retos que entraña un mercado cada vez más competitivo.

La satisfacción del cliente, desde la doble perspectiva de un servicio óptimo a un coste competitivo, debe convertirse en el objetivo fundamental del trabajo.

La consecución del mencionado objetivo redundará en un mejor posicionamiento de «Byse Electrodomésticos, Sociedad Anónima», y en el aseguramiento y mejora de las condiciones de todos sus trabajadores.

Para alcanzar este objetivo es necesario que exista un clima laboral de confianza, cooperación y respeto entre Dirección, representantes y trabajadores, en el que:

El diálogo sea la forma de resolver los problemas.

Se desarrolle la motivación adecuada para conseguir con la necesaria formación hacer las cosas bien hechas, orientándose hacia nuevas formas