

14. La reincidencia en la comisión de falta grave, aun de distinta naturaleza, siempre que se cometan en un período de ciento ochenta días y hayan sido sancionadas.

15. Las derivadas de las causas previstas en el apartado 4 del artículo 29 y en los apartados 3, 6 y 8 del artículo 30.

Artículo 32. Sanciones.

Las sanciones a imponer, irán en función de la falta cometida y serán las siguientes:

1. Sanciones por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Sanciones por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Sanciones por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Inhabilitación para el ascenso durante tres años.

Traslado de puesto o de centro de trabajo.

Despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se consideran sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

Artículo 33. Normas supletorias.

Para todos los aspectos no contemplados concretamente en el presente Convenio, se estará a las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de carácter general vigentes en cada momento.

Artículo 34. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, las cuales podrán ser modificadas o ampliadas a nivel personal siempre que exista mutuo acuerdo entre las partes y el mismo no contradiga los mínimos y normas de derecho necesario.

Artículo 35. Compensación y absorción.

Las condiciones convenidas en el presente Convenio compensan y absorben en su totalidad las que rigiesen anteriormente por mejora pactada o concedida unilateralmente por la empresa, contrato individual, o por cualquier otra causa, sea cual fuere el orden normativo, judicial o convencional de referencia y el grado de homogeneidad o naturaleza de los conceptos.

Las retribuciones que puedan fijarse en las disposiciones legales o laborales, que en cómputo anual sean inferiores a las determinadas en el presente Convenio en igual cómputo, no tendrán eficacia alguna a efectos del mismo.

18226 RESOLUCIÓN de 22 de julio 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 «BS Interservice, Sociedad Anónima», para la zona de Levante.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «BS Interservice, Sociedad Anónima», para la zona de Levante (número de código 9008111), que fue suscrito con fecha 16 de marzo de 1997, 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, 22 de julio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «BS INTERSERVICE, SOCIEDAD ANÓNIMA», DE LEVANTE

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, Sociedad Anónima», tiene establecidos o pueda establecer en el futuro en los centros de trabajo de Valencia, Murcia, Alicante y Castellón, 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 fijarán 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 I 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. Prórroga.

De no mediar denuncia, con los requisitos contenidos en el artículo siguiente, el Convenio se entenderá prorrogado, a su término, de año en año, en sus propios términos.

Artículo 3. Denuncia.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio, con un mínimo de antelación de tres meses antes de la fecha de terminación de su vigencia, ante la autoridad laboral competente, dando traslado a la otra parte por escrito o de cualquier otra forma fehaciente del escrito o formulación de denuncia.

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

Artículo 4. Revisión.

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

Artículo 5. 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 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 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, superan 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 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 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 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 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 por cada día de retraso en el aviso antedicho.

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.

CAPÍTULO 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 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 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 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 la reparación es reparado en una sola visita del Técnico o Reparador. Para el pago de dicha prima, se establece un índice llamado C por medio de la siguiente fórmula:

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

Cuando este índice C es igual o superior a 0,75 (75 por 100 de avisos terminados en la 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 la 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 > 0,75, prima de calidad es = 50 pesetas × número reparaciones terminadas en primera visita × C.

Para C < 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 88.000 pesetas/año, abonándose dicha cantidad en 14 pagas.

1.2 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:

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

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 cobros posibles efectuados), la retribución correspondiente a esta prima es del 7 por 100 de los ingresos efectuados por el Técnico.

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

Para K > 0,80, PK = ingresos totales × 7 por 100.

Para K < 0,80, PK = 0

1.3 Prima de productividad: Esta prima trata de remunerar la realización por parte del Técnico, de un mayor número de intervenciones válidas cada día, teniendo en cuenta la preparación del trabajo, los desplazamientos necesarios para atender y realizar todos los avisos recibidos cada día y las intervenciones con dificultad relativa diferente, lo que conlleva que aquellas más complejas necesiten un tiempo mayor por parte del Técnico para conseguir la perfecta realización de cada reparación.

Para el logro de tales objetivos, se establecen unas tablas baremo de puntuación relativa a 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 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 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.

$UT = UTP + UTD + UTT = (\text{unidades de tiempo}).$

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

$$UT/\text{día} \times 48 \text{ pesetas}/UT$$

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

Cuando en un mismo domicilio deban 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 UTPS, en ninguno de sus sumandos. Una vez terminada, se aplicarán los puntos correspondientes al Técnico que haya concluido la intervención.

Cuando el baremo de la intervención específica no esté incluido en la tabla estándar de baremos, el encargado estimará un valor UT con criterios de comparación, dando inmediata cuenta al Departamento Técnico para que éste analice la intervención y la incluya en la tabla de baremos.

Cuando en un mismo aparato haya más de una intervención por dos o más averías totalmente diferentes, el número de UTPS 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 el titular de la nota de la reparación, salvo en lo referente al tiempo de preparación del aviso.

En los avisos en los que el técnico cobre al cliente solamente el desplazamiento, se le abonarán tres UTD.

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.

CAPÍTULO IV

Artículo 13. *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.

CAPÍTULO V

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.

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

La empresa podrá designar libremente 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 de trabajo. 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 corresponda 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 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 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, 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 para atender 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.

CAPÍTULO 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 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 prima de calidad, cobros y productividad, se ajustarán al sistema pactado en el capítulo III, tanto en sus exigencias para alcanzar los mínimos que dan derecho a su percepción como al importe pactado para cada una de ellas.

Artículo 18. *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, etc.

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 $\times 100 - 100$ 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.

Artículo 19. *Antigüedad.*

Los aumentos periódicos por anualidades o trienios se mantendrán en las personas, cuantías y categorías existentes y que se indican en la tabla salarial, abonándose los mismos, mensualmente, en 14 pagas.

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 20. *Pagas extraordinarias.*

Las pagas extraordinarias, denominadas de Junio y Navidad, se abonarán cada una de ellas 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.*

Para el año 1997 se establecen los valores siguientes:

Desayuno: 223 pesetas.

Comida: 1.885 pesetas.

Cena: 1.457 pesetas.

Alojamiento: 4.200 pesetas.

Total: 7.765 pesetas.

Para los años 1998 y 1999 se aplicarán a dichos valores los correspondientes a los aumentos de los IPC previstos 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 I.T.*

El absentismo por enfermedad se calcula por centro de trabajo. En el presente caso, el absentismo se calculará como si existiera un solo 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.

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 circulación, 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 plazos 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 VIII

Régimen disciplinario

Artículo 27. *Régimen de sanciones.*

Es facultad de la empresa la imposición de sanciones. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, en leve, grave o muy grave.

Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes. A efectos de puntualidad se entiende que el inicio y fin de la jornada debe de ser en el puesto de trabajo y en condiciones de realizar el mismo.

No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de realizar el mismo.

El abandono de servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuera causa de accidente para sus compañeros de trabajo podrá ser considerada como falta grave o muy grave, según los casos.

Pequeños descuidos en la conservación del material.

No atender al público con la corrección o diligencia debidas.

No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Faltas graves:

Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de treinta días.

Faltar al trabajo de uno a tres días durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tenga que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad de estos datos se considerará como falta muy grave.

Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa podrá considerarse como falta muy grave.

Simular la presencia de otro, firmando o fichando por él, o aceptar que otro lo haga por uno mismo.

La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad con carácter obligatorio.

Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la empresa.

La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza; dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Faltas muy graves:

Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses.

Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

El fraude, deslealtad, abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

La condena por delito de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para la empresa desconfianza hacia su autor.

La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole o por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

La embriaguez habitual y el estado derivado del consumo de drogas si repercute negativamente en el trabajo. La embriaguez ocasional, si, como consecuencia de la misma, se produjeran graves daños a las personas o a las instalaciones.

Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a extraños a la misma, datos de obligada reserva.

Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa o sean incompatibles con la actividad de la misma.

Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto o consideración a sus Jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros de trabajo y subordinados.

Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

Abandonar el trabajo en puestos de especial responsabilidad, sin previo aviso.

La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.

La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa en el período de un trimestre, haya sido sancionada y sea firme la sanción impuesta.

Régimen de sanciones: La sanción por faltas graves y muy graves requerirá la apertura de expediente disciplinario contradictorio, dándose traslado del pliego de cargos al trabajador, al Comité de Empresa o Delegado de Personal, en su caso, si existieran en el centro de trabajo para que en el plazo máximo de cinco días formule las pertinentes alegaciones en su descargo o defensa, terminándose el expediente en el plazo de quince días hábiles a partir del término del plazo para alegaciones.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de su imposición.

Sanciones:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintidós a sesenta días.

Despido.

Prescripción:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

Todas ellas a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX

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 compuesta 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, 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 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 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 del lugar de las reuniones del Convenio.

CAPÍTULO X

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 XI

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 5

Categorías	S. base	P. contratado	Importe mes	Paga extra	S. bruto anual	Antigüedad
Técnico Reparador	90.462	35.248	125.710	125.710	1.759.940	1.458
Almacenero 1.ª	82.215	89.079	171.294	171.294	2.398.116	1.458
Almacenero 2.ª	82.135	67.557	149.692	149.692	2.095.688	1.458
Mozo Almacén	82.054	65.292	147.346	147.346	2.062.844	1.458
Telefonista	77.149	52.651	129.800	129.800	1.817.200	1.458
Oficial 1.ª Administrativo	95.744	59.645	155.389	155.389	2.175.446	1.458
Oficial 2.ª Administrativo	91.166	49.848	141.014	141.014	1.974.196	1.458
Auxiliar Administrativo A	90.614	49.088	139.700	139.700	1.955.800	1.458
Auxiliar Administrativo B	89.735	40.067	129.802	129.802	1.817.228	1.458

ANEXO III

Permisos retribuidos	Número días permiso	Documentos a aportar para su abono
Fallecimiento:		
Padres, cónyuges o hijos.	Cuatro laborables.	Certificado médico o fotocopia partida de defunción.
Padres políticos, hermanos y abuelos.	Seis naturales (con desplazamiento). Tres laborables.	
Hermanos políticos, hijos políticos, nietos y abuelos políticos.	Cinco naturales (con desplazamiento). 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.	Libro de familia.
	Cuatro naturales (con desplazamiento).	
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 de cabecera.		
Salida de trabajadores enfermos en jornada laboral.	Resto de horas de 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 de 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 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.	

Permisos retribuidos	Número días permiso	Documentos a aportar para su abono
Exámenes eliminatorios de estudios impartidos por el Ministerio de Educación y Ciencia y asimilados.	Ochenta horas al 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.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

18227 *ORDEN de 24 de julio de 1997 por la que se dispone el cumplimiento, en sus propios términos, de la sentencia dictada por la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo número 632/92, interpuesto por el Consejo Regulador de la Denominación de Origen «Penedés».*

Habiéndose dictado por la Audiencia Nacional, con fecha 5 de diciembre de 1996, sentencia firme, en el recurso contencioso-administrativo número 632/92, promovido por el Consejo Regulador de la Denominación de Origen «Penedés», contra la Orden de 14 de noviembre de 1991, de este Departamento, por la que se aprueba el Reglamento de la Denominación de Origen «Cava» y de su Consejo Regulador, sentencia cuya parte dispositiva dice así:

«Fallamos: Desestimar el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación procesal del Consejo Regulador de la Denominación de Origen «Penedés», contra la desestimación por Orden de 7 de septiembre de 1992 del recurso de reposición presentado contra la Orden de 14 de noviembre de 1991 del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, por la que se aprueba el Reglamento de la Denominación «Cava» y de su Consejo Regulador, que en los extremos objeto de este recurso se declara ajustada a Derecho.

Sin expresa imposición de costas.»

Este Ministerio ha tenido a bien disponer se cumpla, en sus propios términos, la precitada sentencia.

Madrid, 24 de julio de 1997.—P. D. (Orden de 3 de junio de 1996), el Jefe del Gabinete Técnico de la Subsecretaría, Alberto Romero de la Fuente.

Ilmos. Sres. Subsecretario del Departamento y Directora general de Política Alimentaria e Industrias Agrarias y Alimentarias.

18228 *ORDEN de 30 de julio de 1997 por la que se dispone la inscripción de variedades de girasol en la lista de variedades comerciales.*

De conformidad con lo dispuesto en la Orden de 1 de julio de 1985, por la que se aprobó el Reglamento de Inscripción de Variedades de Girasol,

y las Órdenes de 23 de mayo de 1986, 4 de abril de 1988, 9 de julio de 1990 y 18 de septiembre de 1995, por las que se modificó el mismo; teniendo en cuenta que la información relativa a las variedades que se incluyen y señala el artículo 32 del Reglamento General del Registro de Variedades Comerciales obra en la Subdirección General de Semillas y Plantas de Vivero, dispongo:

Quedan inscritas en el Registro de Variedades Comerciales de Girasol las variedades que se relacionan:

Inscripción definitiva:

940222, «Giraflor».
940246, «Ha 300».
940248, «Ha 850».
940219, «Lanzador».

Inscripción provisional:

950200, «Garín».
950183, «Kasol».

Madrid, 30 de julio de 1997.

DE PALACIO DE VALLE-LERSUNDI

Ilmo. Sr. Director general de Producciones y Mercados Agrícolas.

18229 *ORDEN de 30 de julio de 1997 por la que se dispone la inscripción de una variedad de garbanzo en la lista de variedades comerciales.*

De conformidad con lo dispuesto en la Orden de 1 de julio de 1985, por la que se aprobó el Reglamento de Inscripción de Variedades de Garbanzo en el Registro de Variedades Comerciales, y las Órdenes de 23 de mayo de 1986, 4 de abril y 19 de septiembre de 1988 y 4 de abril de 1991, que modificaron al mismo; teniendo en cuenta que la información relativa a las variedades que se incluyen y señala el artículo 32 del Reglamento General del Registro de Variedades Comerciales obra en la Subdirección General de Semillas y Plantas de Vivero, dispongo:

Queda inscrita en el Registro de Variedades Comerciales de Garbanzo la variedad que se relaciona:

940099, «Krema».

Madrid, 30 de julio de 1997.

DE PALACIO DEL VALLE-LERSUNDI

Ilmo. Sr. Director general de Producciones y Mercados Agrícolas.