

ANEXO

Organismo receptor: Universidad Complutense de Madrid

Investigador francés galardonado	Investigador español receptor	Centro español	Fecha inicio	Fecha fin	Dotación mensual — Pesetas	Ayuda de viaje — Pesetas	1997 — Pesetas	1998 — Pesetas
Pomeau, Yves	García Velarde, Manuel ...	Instituto de Investigación Pluridisciplinar	1-10-1997	30-9-1998	400.000	200.000	1.400.000	3.600.000
Porcher, Pierre	Alario Franco, Miguel	Departamento Química Inorgánica I.	1- 2-1998	31-7-1998	400.000	100.000	0	2.500.000

16443 RESOLUCIÓN de 10 de julio de 1997, de la Secretaría General Técnica, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 1/416/1997, interpuesto ante el Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Tercera).

Recibido el requerimiento de la Sección Tercera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, en relación con el recurso contencioso-administrativo número 1/416/1997, interpuesto por la Federación de Trabajadores de Enseñanza de la Unión General de Trabajadores contra el Real Decreto 336/1997, de 14 de marzo, por el que se regula el régimen de elección de centro educativo,

Esta Secretaría General Técnica ha resuelto emplazar para que comparezcan ante la Sala, en el plazo de nueve días, a todos los interesados en el procedimiento y, por tanto, legitimados para poder personarse ante la misma.

Madrid, 10 de julio de 1997.—El Secretario general técnico, Juan Antonio Puigserver Martínez.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

16444 RESOLUCIÓN de 30 de junio de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del III Convenio Colectivo de la empresa «BS Interservice, Sociedad Anónima». Zona 1.

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa «BS Interservice, Sociedad Anónima». Zona 1 (número código 9008121), que fue suscrito con fecha 9 de abril 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 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, 30 de junio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «BS INTERSERVICE, SOCIEDAD ANÓNIMA». ZONA 1

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 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 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. *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.*

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 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 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 mejores 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, 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 alguna 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 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 las tareas administrativas, así como de las normas de incentivos 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. *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 × número reparaciones terminadas en primera visita × 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 84.000 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 6,5 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 mayor de 0,80, PK = Ingresos totales × 6,5 por 100.

Para K menor de 0,80, PK = 0.

Para 1997 se establece la posibilidad de obtener una cantidad distinta por este concepto de prima de cobros, de acuerdo con el escalado siguiente:

De 500.001 a 525.000 pesetas: 7 por 100 de prima de cobros.

De 525.001 a 600.000 pesetas: 7,5 por 100 de prima de cobros.

De 600.001 en adelante: 8 por 100 de prima de cobros.

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:

$UT/\text{día} \times 48$ 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 UT'S 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 UT'S 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 reunirán 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 deberán ponerse de 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.

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 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, con una antelación mínima de dos meses al inicio de las vacaciones.

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 31 de mayo de cada año, hasta un máximo del 33 por 100 del 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 corresponderá, como máximo, quince días de vacaciones en el período de 1 de febrero al 31 de mayo, una vez cada tres años, respetándose otros acuerdos en función de las necesidades de atención a los clientes.

La prima media correspondiente a los días de vacaciones de los Técnicos Reparadores se abonará a la media de los tres meses anteriores a su disfrute.

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 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.

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 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 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, 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 $\times 100 - 100$ 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.*

El personal afectado por el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por trienios en las cuantías que se indican en la tabla salarial, lo que se hará por categorías, abonándose mensualmente en catorce pagas.

Artículo 20. *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.

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

Artículo 21. Dietas.

Se establecen los valores siguientes:

	Pesetas
1997	
Desayuno	206
Comida	1.950
Cena	1.370
Alojamiento	4.245
Total	7.771

Para los años 1998 y 1999 el importe de la dieta experimentará un incremento igual al IPC previsto en cada caso 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 se contrae la liquidación.

Artículo 23. Prestaciones por ILT.

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 día decimosexto de baja en adelante se abonará el 100 por 100 de la base reguladora, sin condicionante alguno. La base reguladora del personal Técnico, en lo que se refiere a la prima, lo será a promedio de la prima de los tres 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 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 existentes, 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. La graduación de las faltas y sanciones se hará siguiendo las prescripciones contenidas en el vigente Estatuto de los Trabajadores y supletoriamente las normas sobre la materia contenidas en la derogada Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica y disposiciones concordantes.

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

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 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 IX

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 el vigente Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto, y disposiciones concordantes.

Artículo 30. Cuota sindical.

La empresa procederá al descuento de la llamada cuota sindical, en nómina, siempre que así sea solicitado por el sindicato correspondiente, con la previa conformidad escrita del trabajador afiliado al mismo.

CAPÍTULO X

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 1

Categorías	Salario base — Pesetas	Plus contratado — Pesetas	Importe mes — Pesetas	Paga extra — Pesetas	Salario bruto anual — Pesetas	Antigüedad — Pesetas
Técnico Reparador	90.336	34.159	124.495	124.495	1.742.928	1.249
Almacenero de 1. ^a	84.085	91.282	175.367	175.367	2.455.138	1.249
Almacenero de 2. ^a	84.085	69.228	153.313	153.313	2.146.382	1.249
Mozo Almacén	84.085	66.906	150.991	150.991	2.113.874	1.249
Telefonista	78.290	52.547	130.837	130.837	1.831.718	1.249
Oficial 1. ^a administrativo	97.160	60.527	157.687	157.687	2.207.618	1.249
Oficial 2. ^a administrativo A	92.515	57.200	149.715	149.715	2.096.010	1.249
Auxiliar administrativo	78.290	52.547	130.837	130.837	1.831.718	1.249

ANEXO III

Permisos retribuidos	Número 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. 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.
Cumplimiento de deber inexcusable, público y personal	Tiempo indispensable.	Documento oficial.

Permisos retribuidos	Número días permiso	Documentos a aportar para su abono
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.

16445 RESOLUCIÓN de 30 de junio de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua en el Sector de Producción Audiovisual, suscrito en desarrollo del II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Visto el contenido del II Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua en el Sector de Producción Audiovisual, suscrito en desarrollo del II Acuerdo Nacional de Formación Continua («Boletín Oficial del Estado» de 1 de febrero de 1997), acuerdo alcanzado, de una parte, por la Federación de Servicios de la UGT y la Federación del Papel, Artes Gráficas, Comunicación y Espectáculos de CC.OO., y, de otra parte, por la Federación de Asociaciones de Productores Audiovisuales Españoles (FAPAE), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3, en relación con 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 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 II Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua en el Sector de Producción Audiovisual en el correspondiente Registro de este centro directivo.

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

Madrid, 30 de junio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

II ACUERDO NACIONAL SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA EN EL SECTOR DE PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La formación profesional en su conjunto ha sido objeto constante de preocupación de los interlocutores sociales en el marco del diálogo social.

Al finalizar la vigencia del I Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua, las organizaciones firmantes del presente Acuerdo consideran que éste ha de contribuir decisivamente a que la formación sea un aspecto clave de los procesos de cambio económico, tecnológico y social, y de la mejora de la cualificación de los trabajadores y de las trabajadoras.

Para este sector, el valor estratégico de la formación se hace más evidente debido a las necesidades de adaptación por parte de los trabajadores a la continua evolución del sector.

Pese a las dificultades que implicaba la tarea de poner en marcha en todo el Estado un nuevo sistema de formación continua de gestión paritaria, los resultados obtenidos animan a continuar en este esfuerzo. La formación continua es hoy, en nuestro país, una realidad consolidada y extendida entre los diversos sectores económicos, sus empresas y trabajadores, tarea en la que han desarrollado un papel trascendente la Fundación para la Formación Continua FORCEM y la Comisión Paritaria.

El presente Acuerdo sobre Formación Continua, manteniendo su vinculación a la negociación colectiva y, por tanto, su articulación sectorial, pretende incardinar a esta formación como una parte esencial de la Formación Profesional coordinando el desarrollo con la formación reglada y la ocupacional. Se da así continuidad al esfuerzo realizado y se optimizan los recursos invertidos y las experiencias recogidas en los últimos años.

Por otra parte, el presente Acuerdo implica la materialización de las aspiraciones que no pudieron satisfacerse en uno anterior, ya que el Sector de la Producción Audiovisual quedó excluido. De esta forma, con el presente Acuerdo las necesidades formativas de todos los trabajadores deseamos sean cubiertas.

El presente Acuerdo alcanzado se enfoca pues, desde una visión amplia de la formación continua, y debe incluir las siguientes funciones:

Una función de adaptación permanente a la evolución de las profesiones y del contenido de los puestos de trabajo y, por tanto, de mejora de las