

Nivel	Importe mensual	Importe anual
6	14.941	179.294
7	14.462	173.547
8	13.993	167.921
9	13.503	162.032

12. Paga consolidable:

Nivel	Importe anual
1	22.436
2	22.436
3	22.436
4	22.436
5	22.436
6	22.436
7	22.436
8	22.436
9	22.436

12188 RESOLUCION de 16 de mayo de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «BS Interservice, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «BS Interservice, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9007982), para sus centros de trabajo en las provincias de Sevilla, Cádiz, Granada, Málaga y Badajoz, que fue suscrito con fecha 3 de marzo de 1994, 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 afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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, 16 de mayo de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BS INTERSERVICE, S. A. DE LA ZONA 6 (ANDALUCÍA)

CAPITULO I

Artículo 1. *Ambito.*

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 Sevilla, Cádiz, Granada, Málaga y Badajoz.

2. **Personal:** El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de la plantilla de la empresa, a excepción de los dictados 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 el resto de las condiciones laborales del presente Convenio.

3. **Temporal:** El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de aprobación del texto articulado. En cuanto a los efectos económicos, su vigencia será la del 1 de enero de 1994, concluyendo su vigencia el 31 de diciembre de 1994. Los efectos económicos de las dietas serán de aplicación a partir del día 4 de marzo de 1994.

Artículo 2. *Prórroga.*

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

Artículo 3. *Denuncia.*

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

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

Artículo 4. *Revisión.*

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

Artículo 5. *Unidad de Convenio.*

El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado 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 resultaran 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 alguno de los conceptos retributivos existentes o que sean creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, considerados en su totalidad, superaran el nivel de éste, entendiéndose, en caso contrario, absorbidas por las mejoras pactadas en el mismo.

Artículo 7. *Condiciones personales.*

Se respetarán, a título estrictamente individual las condiciones que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPITULO II

Ingresos, períodos de prueba, ascensos y ceses

Artículo 8. *Ingresos.*

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, si así se hace constar por escrito. Dicho período será variable, según los tipos de puestos de trabajo a cubrir, sin que puedan exceder de los siguientes:

Jefes Administrativos: Tres meses.
 Administrativos: Un mes.
 Subalternos: Un mes.
 Técnicos (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 registrarán por lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador, podrán rescindir el contrato establecido sin derecho a indemnización y sin preaviso alguno, siempre y cuando dicha rescisión se refiera a personal sujeto a Convenio, rigiéndose en los demás casos por las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores o en las condiciones particulares existentes en los contratos de trabajo respectivos.

Artículo 9. *Ceses voluntarios.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preavisos:

Jefes Administrativos: Un mes.
 Administrativos: Quince días.

Subalternos: Quince días.

Técnicos (reparadores): Quince días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 10. Clasificación profesional.

Es función de la Dirección de la empresa asignar la categoría profesional que corresponda a cada puesto de trabajo.

La Dirección de la empresa procurará en las categorías de Convenio, cubrir las vacantes existentes en base a la promoción interna de los trabajadores existentes en la plantilla.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Artículo 11.

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, quien la ejercerá a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control de la actividad laboral y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes o propias de la actividad de la empresa.

La iniciativa de adopción de los sistemas productivos o de organización de tareas administrativas, así como las normas de incentivación de dichos sistemas corresponde a la empresa y podrá referirse a su totalidad, a secciones o departamentos determinados, a centros o lugares de trabajo o unidades homogéneas de trabajo que no rompan la unidad del conjunto productivo, debiendo realizarse de mutuo acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Artículo 12. Sistema de primas para Técnicos reparadores.

Las partes firmantes del presente Convenio han acordado la implantación del denominado sistema de primas que ha sido propuesto por la Dirección de la empresa, de acuerdo con las siguientes definiciones e 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 (PC): 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 fórmula siguiente:

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

Cuando este índice C es igual o superior a 0,88 (88 por 100 de avisos terminados en 1 visita), la calidad del trabajo se considera normal o aceptable, comenzando el derecho a la percepción de dicha prima de calidad.

Para un índice C = 1 (100 por 100 de avisos terminados en 1 visita), la calidad es óptima, adquiriéndose el derecho a la percepción de la totalidad de la prima, que se verá incrementada cuanto mayor número de intervenciones en 1 visita haya realizado el Técnico.

La fórmula a aplicar par el cálculo en base mensual de esta prima de calidad (PC) es la siguiente:

Para C > 0,88.

PC (Prima de calidad) = 125 pesetas × n reparaciones terminadas en 1 visita × C.

Para C < 0,88.

PC (Prima de calidad) = 0.

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

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

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

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

Si el índice es K = 1 (100 por 100 de cobros posibles efectuados), la retribución correspondiente a esta prima es del 6,5 por 100 de los ingresos cobrados 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 × 6,5 por 100 × K.

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 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 × 45 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 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 la UT, en ninguno de sus sumandos. Una vez terminada, se asignarán los puntos correspondientes al Técnico que haya concluido la intervención.

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

Cuando en un mismo aparato haya más de una intervención por dos o más averías totalmente diferentes, el número de UT a aplicar será el de la intervención mayor más la mitad del resto de las intervenciones, aplicándose únicamente una UTD y una UTP.

En el supuesto de acompañamientos se abonarán los mismos puntos al acompañante que al titular de la nota de 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.

CAPITULO IV

Artículo 13. Jornada y horarios.

Se establece para el año 1994 una jornada de mil setecientos sesenta y seis horas anuales efectivas de trabajo.

La jornada se realizará de lunes a viernes, manteniendo los actuales horarios, de acuerdo con el calendario laboral elaborado y en vigor para cada centro de trabajo.

CAPITULO 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 31 de diciembre del año natural del devengo, disfrutándose proporcionalmente al tiempo de alta en la empresa.

El período de vacaciones queda establecido a partir del primer día de la segunda semana de junio hasta el 15 de septiembre.

No obstante lo anterior, se establece que por necesidades de atención a los usuarios, la mitad de la plantilla de cada centro de trabajo como máximo deberá disfrutar la mitad del período de vacaciones fuera del período estival establecido en el párrafo anterior, siguiendo criterios de rotación anual, salvo que imprescindibles necesidades de trabajo hagan inviable dicho criterio, lo que se haría con la antelación suficiente para no causar perjuicio al trabajador afectado.

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 se retribuirá a la media del mes anterior al disfrute del permiso, si éste fuera retribuido.

Artículo 16. *Horas extraordinarias.*

Como norma general se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

No obstante, las horas extraordinarias, por su propia naturaleza, son voluntarias, requiriendo la autorización previa de la Dirección de la empresa.

Se exceptúan de las reglas anteriores las horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros análogos, cuya no realización produzca evidentes o graves perjuicios a la actividad de la empresa o a terceros, así como en el supuesto de riesgo de pérdida de materias primas.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos o imprevisibles o cuando su no realización produzca grave quebranto a la actividad de la empresa, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras análogas.

CAPITULO VI

Retribuciones

Artículo 17. *Definiciones salariales.*

Salario base es la cantidad mínima garantizada en Convenio y que figura en la primera columna de las tablas salariales.

Plus contratado es la cantidad que para cada categoría o puesto de trabajo, en su caso, figura en la columna 2 de las tablas salariales, que se percibe por día natural y en proporción a las horas trabajadas.

Primas: Para el personal Técnico, las primas de incentivos, denominadas prima de calidad, prima de cobros y prima de productividad, se ajustarán al sistema pactado en el capítulo III, tanto en las exigencias para alcanzar los mínimos que dan derecho a su percepción como al importe de cada una de ellas.

Artículo 18. *Incrementos salariales.*

El incremento salarial para el presente año será de un 2 por 100 sobre las tablas salariales correspondientes a 1993, manteniéndose los actuales valores económicos o cuantías de las primas.

En el supuesto de que el IPC real superase el IPC previsto, del 3,5 por 100, se procederá a revisión salarial en la diferencia exacta desde el 3,5 por 100 al IPC real del año 1994, revisión que se abonará de existir antes del 31 de marzo de 1995.

Artículo 19. *Antigüedad.*

El personal afectado por el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por trienios en las cuantías que se indicarán en la columna salarial correspondiente, abonándose mensualmente en 14 pagas.

Artículo 20. *Pagas extraordinarias.*

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

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

Artículo 21. *Dietas.*

Se establecen los valores siguientes:

Para 1994:

Desayuno: 220 pesetas.

Comida: 1.935 pesetas.

Cena: 1.300 pesetas.

Alojamiento: 3.750 pesetas.

Total: 7.205 pesetas.

Artículo 22. *Liquidación de haberes.*

El pago de los salarios se realizará mediante transferencia bancaria el último día laborable de cada mes.

Artículo 23. *Prestaciones por ILT.*

El absentismo por enfermedad se calcula por centro de trabajo.

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

Si el índice de absentismo fuera inferior al 4 por 100 se abonará, en caso de enfermedad, el 100 por 100 de la base reguladora como complemento de empresa por enfermedad, en los primeros quince días de baja.

Del día 16 de baja en adelante se abonará el 100 por 100 de la base reguladora, sin condicionamiento. La base reguladora del personal Técnico (reparadores) en cuanto se refiere a la prima, lo será a promedio de la prima de los tres últimos meses anteriores a la baja.

CAPITULO VII

Prestaciones sociales

Artículo 24. *Seguro colectivo.*

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

1. Por muerte natural o incapacidad permanente absoluta (con resolución administrativa o judicial firme), el capital asegurado será de 1.590.000 pesetas.

2. Por muerte o incapacidad permanente absoluta (con resolución firme) derivada de accidente no laboral, el capital asegurado será de 3.816.000 pesetas.

3. Por muerte o incapacidad permanente absoluta (con resolución firme) derivada de accidente de trabajo, el capital asegurado será de 6.386.500 pesetas.

Los capitales asegurados entrarán en vigor en la fecha de la firma del texto articulado del Convenio.

Artículo 25. *Ropa de trabajo.*

Para la provisión de ropa de trabajo a los trabajadores que habitualmente la tienen se concertará el suministro de la misma con entidad de compra, siendo su uso obligatorio.

En el supuesto que la prenda sufriera deterioro irreparable, como consecuencia del trabajo, la empresa vendrá obligada a su reposición en el plazo máximo de quince días, estando facultada la misma para exigir la entrega de las mencionadas prendas.

Artículo 26. Venta de aparatos.

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

CAPITULO VIII**Régimen disciplinario****Artículo 27. Régimen de sanciones.**

Es facultad de la empresa la imposición de sanciones. La graduación de faltas y sanciones se hará siguiendo las prescripciones que en esta materia están contenidas en el Convenio General del Metal, Estatuto de los Trabajadores y supletoriamente las normas de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

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

CAPITULO IX**Comisión Paritaria****Artículo 28.**

Se crea la Comisión Paritaria del presente Convenio, como órgano encargado de entender de los conflictos de aplicación, interpretación y vigilancia del mismo, que estará compuesta de dos representantes de la empresa y otros dos 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 de los mismos a la Comisión Paritaria que se establece y sólo después de su resolución, si ésta fuera de desacuerdo quedará expedida la vía jurisdiccional.

ANEXO II**Tabla salarial 1994. Zona 6**

Categorías	Salario base Pesetas	P. contratado Pesetas	Importe mes Pesetas	Paga extra Pesetas	S. bruto anual Pesetas	Antigüedad Pesetas
Oficial 1. ^a	80.448	23.910	104.358	104.358	1.461.012	1.108
Oficial 2. ^a	79.901	23.276	103.177	103.177	1.444.478	1.108
Oficial 3. ^a	79.698	23.276	102.974	102.974	1.441.636	1.108
Almacenero 1. ^a	73.473	79.762	153.235	153.235	2.145.290	1.108
Almacenero 2. ^a	73.473	60.491	133.964	133.964	1.875.496	1.108
Mozo almacén	73.473	58.462	131.935	131.935	1.847.090	1.108
Telefonista	68.409	45.915	114.324	114.324	1.600.636	1.108
Oficial 1. ^a administrativo	84.898	78.576	163.474	163.474	2.288.636	1.108
Oficial 2. ^a administrativo A	80.839	47.324	128.163	128.163	1.794.282	1.108
Oficial 2. ^a administrativo B	80.839	37.974	118.813	118.813	1.663.382	1.108
Auxiliar administrativo	68.409	45.915	114.324	114.324	1.600.536	1.108

ANEXO III

Permisos retribuidos	Número de días de 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).	
Hermanos políticos, hijos políticos, nietos y abuelos políticos.	Tres laborables. Cinco naturales (con desplazamiento).	
	Dos laborables.	

Cualquiera de las partes podrá convocar, por escrito razonado y detallado, sobre las cuestiones objeto de la reunión a la otra parte, con una antelación mínima de quince días hábiles. El lugar de celebración de las reuniones será el de las reuniones del Convento.

CAPITULO X**Sindical****Artículo 29.**

Las partes firmantes del presente Convenio se someten en cuanto a los llamados derechos sindicales a las prescripciones contenidas en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, aprobatoria del 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 cuota sindical, en nómina, siempre que así sea solicitado por el Sindicato correspondiente, con la previa conformidad escrita del trabajador afiliado al mismo.

CAPITULO XI**Formación****Artículo 31.**

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

ANEXO I

Personal exento:

Director regional.

Jefe Administrativo.

Jefe de Servicio.

Encargado.

Jefe de Equipo.

Técnico de Inspección y Formación.

Permisos retribuidos	Número de días de permiso	Documentos a aportar para su abono
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.
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 los nueve meses del hijo. La reducción de jornada se efectuará en los casos de disfrute de horario flexible en el cómputo de éste, respetándose los horarios rígidos.	
Exámenes eliminatorios de estudios impartidos por el Ministerio de Educación y Ciencia y asimilados.	Ochenta horas/año.	Justificante firmado por el responsable del centro o Profesor indicando horario del examen. La retribución comprenderá desde dos horas antes del inicio del examen y hasta una hora después de la finalización del mismo.
Operaciones de familiares: Padres, cónyuges, hijos, hermanos (incluyendo los afines).	Un día natural.	Certificado del centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente.
Con anestesia general de: Padres, cónyuges, hijos, hermanos (no incluyendo afines). Si el permiso se canaliza dentro del apartado como enfermedad grave, éste no será de aplicación, ya que no son acumulativos.	Dos días naturales.	Certificado del centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente.
Gravedad manifiesta en post-operatorio.	Un día natural.	Certificado del centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente, indicando expresamente el grado de gravedad.
Asuntos propios en organismos oficiales (renovación permiso de conducir, comparecencias personales y similares).	Tiempo necesario.	Documento acreditativo. Preaviso previo autorizado.

Nota 1.ª En el apartado documentos a aportar, que corresponde justificar los parentescos de familiares afines, deberá dejarse constancia clara en dichos documentos, el indicado parentesco con el trabajador.

Nota 2.ª Las jornadas laborables se computarán como días de permiso, siempre que al inicio del disfrute de la misma sea superior al 50 por 100 de la jornada de trabajo, considerándose el resto de las horas como absorbidas y, en su defecto, retribuidas.

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

12189 RESOLUCION de 16 de mayo de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Porcelanas del Norte, Sociedad Anónima Laboral».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Porcelanas del Norte, Sociedad Anónima Laboral», número de código 9007662, que fue suscrito con fecha 11 de marzo de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por los miembros del Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatutos 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, 16 de mayo de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE «PORCELANAS DEL NORTE, SOCIEDAD ANONIMA LABORAL», 1994

Artículo 1. *Ambito de aplicación.*

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo vinculan, en su periodo y vigencia, de una parte, a la empresa «Porcelanas del Norte, Sociedad Anónima Laboral», y sus representantes legales, y de otra, a todo el personal de la empresa.

Artículo 2. *Ambito legislativo.*

El presente Convenio pretende complementar, mejorar y, en su caso, concretar o reformar en circunstancias particulares la vigente legislación laboral general y la Ordenanza de Trabajo de las Industrias de la Construcción, Vidrio y Cerámica (o texto que la sustituya), a cuyas disposiciones