

Tabla de antigüedad Zaragoza

Nivel	Base	5 % 2 años	10 % 4 años	17 % 9 años	24 % 14 años	31 % 19 años	38 % 24 años	45 % 29 años	52 % 34 años	59 % 39 años
I.	1.361	68	136	231	327	422	517	613	708	803
II.	1.361	68	136	231	327	422	517	613	708	803
III.	1.361	68	136	231	327	422	517	613	708	803
IV.	1.361	68	136	231	327	422	517	613	708	803
V.	1.361	68	136	231	327	422	517	613	708	803
VI.	1.361	68	136	231	327	422	517	613	708	803
VII.	1.361	68	136	231	327	422	517	613	708	803
VIII.	1.361	68	136	231	327	422	517	613	708	803
IX.	1.361	68	136	231	327	422	517	613	708	803
X.	1.361	68	136	231	327	422	517	613	708	803

**11108** RESOLUCION de 20 de abril de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo de adhesión de la empresa «People Murcia E. T. T., Sociedad Limitada», al Convenio Colectivo de la empresa «People Justo a Tiempo E. T. T., Sociedad Anónima».

Visto el texto del acuerdo de adhesión de la empresa «People Murcia E. T. T., Sociedad Limitada» (número de código 9009562), al Convenio Colectivo de la empresa «People Justo a Tiempo E. T. T., Sociedad Anónima» (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 4, de 5 de enero de 1995), acuerdo que fue suscrito con fecha 21 de febrero de 1995, de una parte, por quien ostenta la representación legal de la citada empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Delegado de Personal, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 92.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y 2.º del 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 acuerdo de adhesión en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 20 de abril de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**REUNION DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LA EMPRESA «PEOPLE MURCIA, E. T. T., SOCIEDAD LIMITADA», CON NUMERO DE AUTORIZACION 30/0001/95**

En Murcia a 21 de febrero de 1995.

Reunidos en el centro de trabajo de la mercantil «People Murcia E. T. T., Sociedad Limitada», sito en avenida Gran Vía, número 19, sexto, en segunda sesión convocada por la representante de los trabajadores, y con el siguiente orden del día:

1. Estudiar la propuesta de la representación de la empresa, en la primera reunión mantenida con la misma el día 18 de los corrientes, de anexionarnos a otro existente.

En caso de que se decida la anexión a uno ya existente, proponer el texto de un convenio.

2. En el caso de que se opte por un convenio propio, establecer un calendario de negociaciones.

3. Remitir la información a la autoridad laboral competente para que tenga constancia de ello.

Se tomaron los siguientes acuerdos:

1.º Anexionarnos a un convenio ya existente.

2.º Anexionarnos al Convenio Colectivo de «People Justo a Tiempo E. T. T., Sociedad Anónima», con el número de autorización administrativa 79/0013/94 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 4, con fecha 5 de enero de 1995.

Por la empresa: Doña María Carmen García Sánchez.

Por los trabajadores: Doña Pilar Ferrer Hita.

3.º En cuanto a la comunicación a la autoridad laboral, doña Pilar Ferrer Hita, representante de los trabajadores, expresó su voluntad de

personarse en la Dirección Provincial de Trabajo, para presentar el acta con el anexo del convenio firmado por duplicado por los representantes de la empresa y de los trabajadores, hojas estadísticas y la correspondiente petición, que se comprometió a redactarse, para solicitar que dicha Dirección se tuviera por comunicada.

**11109** RESOLUCION de 21 de abril de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «BS Interservice, Sociedad Anónima», de la zona 5 (Levante).

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «BS Interservice, Sociedad Anónima», de la zona 5 (Levante) (código de convenio número 9008111), que fue suscrito con fecha 16 de febrero de 1995, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 21 de abril de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**III CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «BS INTERSERVICE, SOCIEDAD ANONIMA», DE LA ZONA 5 (LEVANTE)**

**CAPITULO I**

**Artículo 1. Ambito del Convenio.**

El presente Convenio Colectivo interprovincial tendrá los siguientes:

1. Ambito funcional: Todos los centros de trabajo que de la empresa «BS Interservice, Sociedad Anónima», tiene establecidos o pueda establecer en el futuro en Valencia, Alicante, Castellón y Murcia o sus provincias.

2. Ambito personal: El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de la plantilla de la empresa de los centros citados, a excepción de los citados en el artículo 2.1, a), y 1, c), del vigente Estatuto de los Trabajadores y del denominado «personal exento», cuya relación se incluye en el anexo I del presente Convenio, cuyas condiciones salariales se fijarán individualmente, siéndoles de aplicación el resto de las condiciones laborales del Convenio.

3. Ambito temporal: El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1995, en cuanto a los efectos económicos, concluyendo su vigencia el día 31 de diciembre de 1996. Los efectos económicos de las dietas entrarán en vigor al día siguiente de la firma del texto articulado del Convenio.

**Artículo 2. Prórroga.**

De no mediar denuncia, con los requisitos contenidos en el artículo siguiente, el Convenio se entenderá prorrogado, 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 por escrito o de forma fehaciente a la otra parte, del escrito o formulación de denuncia.

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

**Artículo 4. Revisión.**

Durante su vigencia, no se producirán más 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 ser consideradas globalmente y en cómputo anual, aplicándose las más favorables.

Artículo 6. *Absorción.*

Las disposiciones legales futuras, pactos, acuerdos o convenios de rango superior que conlleven una variación económica 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 éstos, 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 pueda exceder del siguiente:

Jefes administrativos: Tres meses.  
Administrativos: Un mes.  
Subalternos: Un mes.  
Técnicos (reparadores): Un mes.

Lo establecido anteriormente no será de aplicación a 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 las disposiciones contenidas en el 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 previo alguno, siempre y cuando dicha rescisión se refiera a personal sujeto a convenio, rigiéndose en los demás casos por las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores.

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 (reparadores): Quince días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar 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 de realizarse de mutuo acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Artículo 12. *Sistema de primas para técnicos reparadores.*

Las partes firmantes del presente Convenio han acordado la implantación del denominado sistema de primas, que ha sido propuesto por la dirección de la empresa, de acuerdo con las siguientes definiciones e 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. Para el pago de dicha prima se establece un índice llamado C, por medio de la fórmula siguiente:

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

Cuando este índice es igual o superior a 0,70 (70 por 100 de avisos terminados en primera visita), la calidad del trabajo se considera aceptable, comenzando el derecho a la percepción de dicha prima de calidad.

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

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

Para C > 0,70.  
PC (prima de calidad) = 100 pesetas × número de reparaciones × C.  
Para C < 0,70.  
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, tal intervención deba 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 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 cobros posibles efectuados), no existe percepción económica de dicha prima.

Si el índice es K = 1 (100 por 100 de cobros posibles efectuados), la retribución correspondiente a esta prima es del 6 por 100 de los ingresos cobrados por el técnico, o del 6,5 por 100, si la media semestral de ingresos por fuera de garantía es igual o superior a 4.800 pesetas netas. Dicha prima se verá incrementada en un 0,5 por 100 más si la media anual de ingresos por fuera de garantía fuera igual o superior a 5.100 pesetas netas.

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

Para PK > 0,80.

PK = ingresos totales × 6 por 100 ó 6,5 por 100 ó 7 por 100, según párrafo de condiciones de dicha prima de cobros.

Para PK < 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 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 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 cada 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 que sigue:

$UT/\text{día} \times 47 \text{ pesetas}/UT.$

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 de 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 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 tabla de baremos.

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

En el supuesto de acompañamientos, se abonarán los mismos puntos al acompañante que al titular de la nota de reparación, salvo en lo referente al tiempo de preparación del aviso.

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

#### CAPITULO IV

##### Artículo 13. Jornada y horarios.

Se establece para los años 1995 y 1996 una jornada de 1.776 horas anuales efectivas de trabajo.

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

#### CAPITULO V

##### Artículo 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 natural del devengo, 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 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 preavise a la empresa con la antelación posible y con causa justificada, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los supuestos contemplados en el 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.

No obstante, las horas extraordinarias, por su propia naturaleza, son voluntarias, requiriéndose, para su realización, 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 pérdida de materias primas.

Se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias para atender pedidos imprevisibles cuando su no realización produzca grave quebranto a la actividad de la empresa o para los supuestos de ausencias imprevistas, cambios de turno 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 segunda columna de las tablas salariales, percibiéndose por día natural y en proporción a las horas trabajadas.

Primas: Para el personal técnico (mecánicos), las primas de incentivos, denominadas prima de calidad, prima de cobros y prima de productividad, se ajustarán a lo pactado en el capítulo III, tanto en sus 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 1995 será de un 3,2 por 100 sobre las tablas salariales correspondientes a 1994. En el supuesto de que el IPC real del año 1995 superase al IPC previsto para dicho año, del 3,5 por 100, se procederá a la revisión salarial de dichas tablas en la diferencia exacta entre IPC real e IPC previsto, revisión que se abonaría, de existir, antes del 31 de marzo de 1996.

Para 1996, el incremento salarial será del IPC previsto para dicho año, estableciéndose cláusula de revisión salarial entre el IPC real del año 1996 y el IPC previsto del mismo.

##### Artículo 19. Antigüedad.

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

##### Artículo 20. Pagas extraordinarias.

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

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

#### Artículo 21. Dietas.

Se establecen los siguientes valores:

	Pesetas	
	1995	1996
Desayuno .....	210	217
Comida .....	1.715	1.837
Cena .....	1.370	1.420
Alojamiento .....	3.957	4.094
<b>Total .....</b>	<b>7.312</b>	<b>7.568</b>

#### 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. Si fuera superior al 4 por 100, no se abonará 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 (mecánicos) en cuanto se refiere a la prima lo será a promedio de la prima alcanzada en los tres últimos meses anteriores a la baja.

### CAPITULO VIII

#### 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 seguros, de acuerdo con las garantías siguientes:

1. Por muerte natural o incapacidad permanente (con resolución administrativa o judicial firme), el capital asegurado será la suma 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), el capital asegurado será de 6.590.000 pesetas.

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

#### Artículo 25. Ropa de trabajo.

Para la previsión de ropa de trabajo a los trabajadores de cada centro, 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, precios, condiciones y plazos de adquisición serán regulados por la dirección de la empresa mediante la emisión de las oportunas normas, que serán hechas públicas para conocimiento de la plantilla y para su estricto cumplimiento.

### CAPITULO IX

#### 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 y muy grave.

Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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 fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta 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 y diligencias 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 período de treinta días.

Faltar al trabajo de uno a tres días durante un período 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 sus 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 periodo de seis meses.

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

El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o 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 ésta 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 y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros de trabajo o subordinados.

Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

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

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 dos a veinte días.

##### Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veinte 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.

## CAPITULO X

### Comisión Paritaria

#### Artículo 28. Comisión Paritaria.

Se mantiene la Comisión Paritaria del presente Convenio, como órgano encargado de entender de los conflictos de aplicación, interpretación y vigilancia del mismo, que estará compuesta por dos representantes de la dirección de la empresa y por dos representantes de la representación de los trabajadores, de entre los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio, adoptándose los acuerdos por mayoría y teniendo sus resoluciones carácter vinculante.

En los conflictos o reclamaciones derivados de la aplicación o interpretación del contenido de las cláusulas del Convenio, será preceptiva la remisión de los mismos a la Comisión Paritaria que se establece y sólo después de su resolución, si ésta fuera de desacuerdo, quedará expedita la oportuna 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 será el de las reuniones del Convenio.

## CAPITULO XI

### 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, y Ley 11/1994, de reforma del mismo, 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.

## CAPITULO XII

### Formación

#### Artículo 31.

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 servicio.

Jefe de formación e inspección.

Jefe administrativo.

Encargado.

Jefe de equipo.

## ANEXO II

### TABLAS 1995. ZONA 5

Categorías	Salario base mes	Salario base día	Plus complementario mes	Plus complementario día	Paga extra	Salario bruto anual	Antigüedad
Oficial primera .....	84.261	2.808,70	27.482	916,07	111.743	1.564.402	1.352
Oficial segunda .....	83.741	2.791,37	25.749	858,30	109.490	1.532.860	1.352
Oficial tercera .....	83.220	2.774,00	25.497	849,90	108.717	1.522.038	1.352
Almacenero primera .....	76.580	2.552,67	82.973	2.765,77	159.553	2.233.742	1.352
Almacenero segunda .....	76.505	2.550,17	62.926	2.097,53	139.431	1.952.034	1.352
Mozo almacén .....	76.430	2.547,67	60.816	2.027,20	137.246	1.921.444	1.352
Telefonista .....	71.861	2.395,37	49.043	1.634,77	120.904	1.692.656	1.352
Oficial primera Administrativo .....	89.181	2.972,70	55.557	1.851,90	144.738	2.026.332	1.352

Categorías	Salario base mes	Salario base día	Plus complementario mes	Plus complementario día	Paga extra	Salario bruto anual	Antigüedad
Oficial segunda Administrativo .....	84.917	2.830,57	46.431	1.547,70	131.348	1.838.872	1.352
Auxiliar Administrativo A .....	84.403	2.813,43	45.721	1.524,03	130.124	1.821.736	1.352
Auxiliar Administrativo B .....	83.584	2.786,13	37.320	1.244,00	120.904	1.692.656	1.352

## ANEXO III

Permisos retribuidos	Número de días de permiso	Documentos a aportar para su abono
<b>Fallecimiento:</b>		
Padres, cónyuges o hijos.	Cuatro laborables. Seis naturales (con desplazamiento).	
Padre políticos, hermanos y abuelos.	Tres laborables. Cinco naturales (con desplazamiento).	
Hermanos políticos, hijos políticos, nietos y abuelos políticos.	Dos laborables.	Certificado médico o fotocopia partida de defunción.
<b>Enfermedad grave:</b>		
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).	
<b>Alumbramiento de esposa.</b>	Dos laborables. Cuatro naturales (con desplazamiento).	Libro de familia.
<b>Matrimonio productores.</b>	Catorce laborables.	Permiso a través del superior correspondiente y documento que acredite el matrimonio. Cumplimentar el permiso para ausencia.
<b>Matrimonios:</b>		
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.
<b>Asistencia a consulta médica:</b>		
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:		
<b>Salida de trabajadores enfermos en jornada laboral.</b>	Resto de horas jornada.	Documento de autorización del Servicio Médico de la Empresa.
<b>Ingreso directo o llamadas urgentes por ingreso de familiares directos de primer grado en hospital de urgencia.</b>	Resto de horas jornada laboral/un día natural.	Documento de ingreso o de asistencia en hospital de urgencia.
<b>Cumplimiento de deber inexcusable, público y personal.</b>	Tiempo indispensable.	Documento oficial.
<b>Traslado de domicilio habitual.</b>	Un día laborable.	Documento del Ayuntamiento que acredite el cambio de domicilio. Cumplimentar impreso permiso para ausencia.
<b>Lactancia.</b>	Una hora al día de permiso o reducción de 1/2 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.	
<b>Exámenes eliminatorios de estudios impartidos por el Ministerio de Educación y Ciencia y asimilados.</b>	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.

Permisos retribuidos	Número de días de permiso	Documentos a aportar para su abono
Operaciones de familiares: Padres, cónyuges, hijos, hermanos (incluyendo los afines).	Un día natural.	Certificado del Centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente. 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.	
Gravedad manifiesta en post-operatorio.	Un día natural.	Certificado del Centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente, indicando expresamente el grado de gravedad.

Nota 1.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> Las jornadas laborales 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.<sup>a</sup> Los días a computar cuando éstos sean laborales, lo serán todos los días excepto los domingos, festivos y puentes.

**11110** RESOLUCION de 21 de abril de 1995, 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 «Ibérica Aga, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XIV Convenio Colectivo de la empresa «Ibérica Aga, Sociedad Anónima», y sus trabajadores (código de Convenio número 9006532), que fue suscrito con fecha 2 de noviembre de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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 de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 21 de abril de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**XIV CONVENIO COLECTIVO ENTRE «IBERICA AGA, SOCIEDAD ANONIMA», Y SUS TRABAJADORES**

**Artículo 1. Objeto.**

El presente Convenio Colectivo se formaliza con el fin de fomentar el espíritu de justicia y el sentido de la unidad de la producción y comunidad de trabajo, mejorando el nivel de vida de los trabajadores y sus condiciones de trabajo e incrementando la productividad.

**Artículo 2. Ambito de aplicación.**

1. Territorial.—Las condiciones del presente Convenio regirán para todos los centros de trabajo de «Ibérica Aga, Sociedad Anónima», en España. No obstante, se tendrá en cuenta los beneficios que pudieran regularse por los Gobiernos Autónomos en materia laboral, sin que las modificaciones a introducir alteren las condiciones económicas globales del presente Convenio, que pudiera suponer discriminación para el resto del personal.

2. Personal.—Afecta a los trabajadores de la empresa sujetos a este Convenio.

**Artículo 3. Vigencia, duración, prórroga y denuncia.**

1. El presente Convenio comenzará su vigencia el día de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1994.

Con independencia de la fecha de su publicación, sus efectos se retrotraerán al día 1 de enero de 1994, en todo su contenido.

2. Se prorrogará tácitamente de año en año, mientras no sea denunciado por cualquiera de las partes empresa/trabajadores a la otra, por escrito, con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento.

**Artículo 4. Condiciones anteriores y posteriores a la entrada en vigor del Convenio.**

1. Las mejoras retributivas de cualquier clase que se establecieran con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio, únicamente serán aplicables si exceden globalmente de la retribución pactada y, en tal supuesto, sólo serán de aplicación por la diferencia, que se asignará al concepto retributivo de que se trate.

2. Las mejoras que pudieran establecerse por disposición legal que no sean de carácter retributivo, serán aplicables automáticamente.

3. Las condiciones pactadas en este Convenio serán compensables o absorbibles en su totalidad con las que rigieran anteriormente al Convenio por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos comarcales, regionales, nacionales o por cualquier otra causa. Por consiguiente, serán compensables y absorbibles todas las primas, premios, pluses o cualquiera otra retribución económica que no figure expresamente en este Convenio.

4. Se respetará el total de ingresos líquidos individualmente percibidos con anterioridad a la fecha de aplicación del Convenio, sin que las normas de éste puedan implicar merma alguna de los mismos.

**Artículo 5. Organización del trabajo.**

La organización práctica del trabajo, con sujeción estricta a este Convenio y a la legislación vigente, será facultad de la Dirección de la empresa, que podrá adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a la dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, de haberlos.

En cualquier caso, el trabajador y la empresa se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

**Artículo 6. Modificación de las condiciones de trabajo.**

En la implantación de medidas o sistemas productivos por parte de la Dirección de la empresa, que implique modificación en las condiciones de trabajo, será preciso el informe del Comité de empresa.

**Artículo 7. Clasificación del personal.**

En razón a la permanencia al servicio de la empresa, los trabajadores se clasifican en:

1. Fijos: Los contratados por tiempo indefinido.
2. Interinos: Los trabajadores fijos que ingresen expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador fijo por enfermedad, accidente o excedencia, servicio militar, etc., cesando el interino al incorporarse el trabajador sustituido.

Si el trabajador sustituido no se incorporase al término de la situación que originó la ausencia, quedará rescindido el contrato de interinidad.