

III. Otras disposiciones

MINISTERIO DE DEFENSA

22296 RESOLUCIÓN 323/38524/2000, de 27 de noviembre, de la Dirección General de Armamento y Material, por la que se acredita al Centro Evaluador de la Seguridad de las Tecnologías de la Información (CESTI) como Entidad Evaluadora de la Seguridad de las Tecnologías de la Información.

Recibida en la Dirección General de Armamento y Material la solicitud presentada por el Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial (INTA), con sede en la carretera de Ajalvir, sin número, Torrejón de Ardoz (Madrid), para la acreditación del Centro Evaluador de la Seguridad de las Tecnologías de la Información (CESTI) como Entidad Evaluadora de la Seguridad de las Tecnologías de la Información (EESTI), de acuerdo con lo previsto en el Reglamento de Homologación de la Defensa (Real Decreto 324/1995, de 3 de marzo, «Boletín Oficial del Estado» número 70) y en el Esquema de Evaluación y Certificación de la Seguridad de las Tecnologías de la Información del Ministerio de Defensa;

Habiendo comprobado la Comisión Técnico-Asesora de Homologación, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de Homologación de la Defensa y en el Esquema de Evaluación y Certificación de la Seguridad de las Tecnologías de la Información del Ministerio de Defensa, que el citado centro está capacitado para realizar las pruebas que solicita, con la garantía exigible en la actualidad, en el marco de la normativa vigente al respecto,

Esta Dirección General, de conformidad con las facultades atribuidas por el referido Real Decreto, a propuesta de la Comisión Técnico-Asesora de Homologación, ha resuelto:

Primero.—Acreditar al Centro Evaluador de la Seguridad de las Tecnologías de la Información (CESTI) del INTA como Entidad Evaluadora de la Seguridad de las Tecnologías de la Información, en el ámbito del Ministerio de Defensa, para realizar las pruebas de evaluación de la seguridad de las tecnologías de la información de acuerdo con la normativa ITSEC-ITSEM.

Segundo.—Esta acreditación tendrá vigencia por un periodo de tres años desde la fecha de esta resolución, pudiendo los interesados solicitar la prórroga de la misma seis meses antes de la expiración de dicho plazo.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 27 de noviembre de 2000.—El Director general, Miguel Valverde Gómez.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

22297 RESOLUCIÓN de 21 de noviembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del V Convenio Interprovincial de la Zona 2 de la empresa «BSH Interservice, Sociedad Anónima».

Visto el texto del V Convenio Interprovincial de la Zona 2 de la empresa «BSH Interservice, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9008561), que fue suscrito con fecha 20 de octubre de 2000, 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 resuelve:

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 noviembre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

V CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA ZONA 2 DE «BSH INTERSERVICE, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito.*

El presente Convenio Colectivo de empresa tendrá los siguientes:

1. Funcional: Todos los centros de trabajo que la empresa «BSH Interservice» tiene establecidos o pueda establecer en el futuro en los centros de trabajo de Pamplona, Bilbao, San Sebastián, Santander, Zaragoza y Burgos o cualquier otro que pudiera establecer en el futuro en dichos centros y sus provincias.

2. Personal: El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de la plantilla de la empresa, a excepción de los citados en los artículos 2.1.a y 1.c del vigente Estatuto de los Trabajadores y del denominado personal exento cuya relación se incluye en anexo I del Convenio, cuyas condiciones salariales se fijarán individualmente, siéndoles de aplicación a partir de la firma del acta de acuerdos.

3. Temporal: El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de aprobación del texto articulado. En cuanto a los efectos económicos, su vigencia será la del 1 de enero de 2000 concluyendo su vigencia el día 31 de diciembre de 2002. Los efectos económicos de las dietas, serán de aplicación a partir de la firma del acta de acuerdos.

Artículo 2. *Denuncia.*

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

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

Artículo 3. *Revisión.*

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

Artículo 4. *Unidad del Convenio.*

El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto que forma un todo relacionado e inseparable y a efectos de su correcta aplicación, será considerado global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría o condiciones individuales, en su caso.

Si por disposición legal de rango superior, se establecieran condiciones más beneficiosas a las pactadas por cualquier concepto, éstas deberán considerarse globalmente y en cómputo anual, aplicándose las más favorables en cómputo anual y global, si resultasen más beneficiosas para el trabajador.

Artículo 5. *Absorción.*

Las disposiciones legales futuras, pactos, acuerdos o Convenios de rango superior, que conlleven una variación en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes, o que sean creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica, si considerados en su totalidad, superan el nivel de éste, entendiéndose, en caso contrario, absorbidas por las mejoras pactadas en el mismo.

Artículo 6. *Condiciones personales.*

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

CAPÍTULO II

Ingresos, períodos de prueba, ascensos y ceses

Artículo 7. *Ingresos.*

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

- Jefes Administrativos: Tres meses.
- Administrativos: Un mes.
- Subalternos: Un mes.
- Técnicos Reparadores: Un mes.

Lo establecido anteriormente, no será de aplicación en los supuestos de ingresos para cubrir puestos de libre designación de la Dirección de la empresa, como son los puestos que impliquen mando o sean de confianza.

Artículo 8. *Ceses voluntarios.*

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

- Jefes Administrativos: Un mes.
- Administrativos: Quince días.
- Subalternos: Quince días.
- Técnicos: Quince días.

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

Artículo 9. *Clasificación profesional.*

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

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

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 10.

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

La iniciativa de adopción de los sistemas productivos o de organización de las tareas administrativas, así como de las normas de incentivación

de dichos sistemas, corresponde a la empresa y podrá referirse a su totalidad, a secciones o departamentos determinados, a centros de trabajo o unidades homogéneas de trabajo que no rompan la unidad del conjunto productivo, debiendo de realizarse de mutuo acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Artículo 11. *Sistemas de primas para técnicos reparadores.*

La representación de la empresa presentó a la representación de los trabajadores un nuevo sistema de primas, con el ánimo de incorporarlo a los Convenios existentes en la misma. Por razones de tiempo, no ha sido posible su incorporación pactada, por lo que y a lo largo del presente Convenio, las partes firmantes han decidido la adopción del nuevo sistema de primas en base a las siguientes consideraciones:

La retribución de esta prima o variable está más en consonancia con el trabajo realizado por el técnico.

Retribuye mejor el trabajo en garantía.

Minimiza el riesgo de reducción del trabajo en fuera de garantía ya que éste, actualmente tiene:

Menor volumen.

Se va a poner en marcha la garantía de dos años de la Comunidad Económica Europea.

Van a existir determinadas garantías especiales en marcas, gamas, circunscripciones geográficas o puntuales situaciones de ventas.

Se establece en primer lugar la llamada Prima de Calidad que va a tener su apoyo en el sistema de calidad que la empresa ha llamado Calipso. Este sistema mide, mensualmente, la calidad de determinados capítulos de la empresa, centro por centro de trabajo, con un acumulado de consecución media de empresa y que son los siguientes:

- Q de canjes.
- Q de satisfacción.
- Q de accesibilidad.
- Q de emergencias fin de semana.
- Q de auditorías.
- Q de boletines.
- Q de distribución.

La variable consistirá en el 2,5 por 100 de la facturación total del técnico.

La segunda variable, será la de facturación, que se calculará una vez que se haya aplicado el llamado «Ajuste por días no trabajados», según la fórmula siguiente:

$$\begin{aligned} \text{Días no trabajados/Días posibles de trabajo} &= \text{Índice} \\ \text{Facturación real técnico} \times \text{Índice} &= \text{Ajuste de facturación} \\ \text{Facturación real} + \text{Ajuste de facturación} &= \text{Facturación Cda.} \end{aligned}$$

La facturación calculada a cada técnico nos da una cifra, siempre en cómputo mensual, a la que se aplican dos baremos de distinto porcentaje:

Uno, consistente en el porcentaje de la facturación del técnico en fuera de garantía.

Otro, consistente en el porcentaje de la facturación del técnico en garantía.

La suma de ambas, constituye la variable de facturación, que se pagará mensualmente, y por centro de trabajo, de acuerdo con los siguientes porcentajes:

Centros de San Sebastián y Pamplona: Fuera garantía: 10 por 100. En garantía: 5,5 por 100.

Centros de Bilbao y Burgos: Fuera garantía: 9 por 100. En garantía: 5,5 por 100.

Centros de Zaragoza y Santander: Fuera garantía: 8 por 100. En garantía: 5,5 por 100.

La tercera variable es la variable de rentabilidad que sale de las fórmulas siguientes:

Facturación real total \times Porcentaje correspondiente = Variable de rentabilidad, con el siguiente baremo:

- Facturación calculada < 90 por 100 media de Delegación = 2 por 100.
- Facturación calculada < 95 por 100 media de Delegación = 2,5 por 100.
- Facturación calculada < 100 por 100 media de Delegación = 3 por 100.
- Facturación calculada < 105 por 100 media de Delegación = 3,5 por 100.
- Facturación calculada < 110 por 100 media de Delegación = 4 por 100.
- Facturación calculada < 115 por 100 media de Delegación = 4,5 por 100.

Facturación calculada < 120 por 100 media de Delegación = 5 por 100.
Facturación calculada > 120 por 100 media de Delegación = 6 por 100.

Prima de Técnicos de Taller: Tendrán derecho al cobro de esta prima los técnicos que habitualmente realizan su trabajo en el taller. Para poder cobrar esta prima, el trabajo en taller habrá de ser como mínimo, de un día completo.

Percibirán una prima de calidad basada en el sistema Calipso consistente en el 2,5 por 100 del total de facturación del técnico de taller y un porcentaje de facturación consistente en el tanto por ciento que le corresponda de acuerdo con la facturación media del año anterior al Convenio.

Revisión del sistema de primas: El sistema de primas que se pacta podrá ser objeto de revisión si sus resultados son superiores o inferiores en un 5 por 100 a los resultados de la prima del año anterior. Esta revisión, teniendo en cuenta que el Convenio se firma en el mes de octubre, tendrá lugar, si fuera necesaria, una vez abonada la prima del mes de junio del año 2001. En caso necesario, la siguiente revisión lo sería con el acumulado del año 2001.

CAPÍTULO IV

Artículo 12. *Jornada y horarios.*

Se establece para los años 2000, 2001 y 2002 una jornada de 1.766 horas anuales efectivas de trabajo.

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

Artículo 13. *Servicio de emergencias.*

Este servicio de emergencias de fin de semana, fue establecido con objeto de atender las necesidades de los usuarios en fin de semana, mediante la existencia de un técnico que provisto de móvil atiende las llamadas de los clientes durante el sábado en jornada normal y el domingo y festivos hasta las trece horas. El técnico podrá establecer si el aviso que se produce es o no una emergencia y así, realizará el aviso o concertará una cita con el cliente para hacer la reparación el lunes.

A tal efecto, se establece una prima consistente en el pago de la cantidad de 4.500 pesetas el sábado y 4.500 pesetas el domingo durante los años 2000 y 2001. Para el año 2002 dichas cifras serán de 5.000 pesetas el sábado y el domingo.

Naturalmente, en el caso de que se efectúe una reparación, el técnico cobrará las primas establecidas para cualquier aviso.

Este servicio es obligatorio y forma parte de las obligaciones del técnico. La forma de designación del técnico de emergencias en fin de semana, será responsabilidad de cada Jefe de Servicio. La empresa respetará a lo largo de la vigencia de este Convenio, que se siga haciendo este servicio en cada centro de acuerdo con la costumbre del mismo, siempre que éste se realice.

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 clientes o usuarios.

En cualquier caso, el derecho a su disfrute se extinguirá el 31 de diciembre del año de que se trate, 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 el 30 de junio de cada año. Los trabajadores que se vean afectados por esta designación y allí donde exista un régimen de turno de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares, tienen preferencia para escoger los días pendientes de vacaciones para que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Con motivo del cambio de devengo de vacaciones, realizado en 1992, la empresa se obliga a abonar quince días de las mismas en las liquidaciones de finiquito del personal que cese en la empresa, cuya fecha de ingreso sea anterior al 1 de julio de 1992, siempre que se haya realizado dicho abono con posterioridad a dicha fecha.

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.

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, facturación y rentabilidad, 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 2000, se establece un incremento salarial del IPC previsto más medio punto (2,5 por 100) sobre las tablas salariales del año anterior, excepto para las categorías de Almacenero 1.^a B y Almacenero 1.^a C, en los que el incremento salarial será del IPC previsto. Los valores de las primas se ajustarán a lo pactado en cuanto a sus importes, vigencia de las mismas, etc.

Para los años 2001 y 2002 se establece un incremento salarial consistente en el IPC previsto para dichos años más medio punto (0,5 por 100), excepto para las categorías de Almacenero 1.^a B y Almacenero 1.^a C, Oficial 1.^a Ad. A, Oficial de 1.^a B, Oficial de 2.^a Ad, Auxiliar Advo. Recepción y Telefonista, el incremento salarial será del IPC previsto en cada año.

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 de que se abonaría en todo caso, antes del 31 de marzo de los años 2001, 2002 y 2003, respectivamente.

Para el año 2000 y el personal denominado indirecto y reparadores de 1.^a, 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 sistema será el denominado Calipso.

Se establece por cada centro de trabajo.

Será del 1,5 por 100 del salario medio de dicho personal. Se multiplicará el factor 1,5 por 100 sobre el porcentaje de consecución del propio centro en relación con el de la media nacional, determinándose así un porcentaje de pago de esta variable, superior o inferior a dicha consecución.

El pago se realizará semestralmente, una vez conocidos los datos de consecución de dicho sistema. Con el pago del segundo semestre, se regularizará su importe con los datos finales del Calipso a 31 de diciembre de cada año.

En el año 2001, el porcentaje de dicha variable para las categorías de Oficial de 1.^a A, Oficial de 1.^a B, Oficial 2.^a, Auxiliar Ad-Recepción, Telefonista, Almacenero 1.^a B y Almacenero 1.^a C, será del 2,5 por 100.

En el año 2002 y para las mismas categorías de personal, dicha variable será del 3,5 por 100, en las condiciones ya descritas al comienzo.

Artículo 19. *Antigüedad.*

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

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

Artículo 20. *Pagas extraordinarias.*

Las pagas extraordinarias denominadas de Junio y Navidad se abonarán cada una de ellas con treinta días de salario base 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.

Queda exceptuado de este cómputo de valoración los colectivos firmantes de los pactos de condiciones más favorables durante la fecha de vigencia del presente Convenio cuyo importe específico aparece debidamente establecido en las tablas salariales correspondientes a dicho personal.

Artículo 21. *Plus de distancia.*

Se mantiene el denominado plus de distancia que afecta a los centros de trabajo de Pamplona y Bilbao a razón de 404 pesetas por día de trabajado en Pamplona y 181 pesetas por día trabajado en Bilbao y que se abonará solamente al personal que venía percibiendo dicho plus con anterioridad.

Artículo 22. *Dietas.*

Para el año 2000, se establecen los valores siguientes:

| | Pesetas |
|--------------------|--------------|
| Desayuno | 237 |
| Comida | 2.118 |
| Cena | 1.562 |
| Alojamiento | 4.500 |
| Total | 8.147 |

Para los años 2001 y 2002 se aplicarán a dichos valores los correspondientes a los aumentos de los IPC previstos para dichos años.

Artículo 23. *Liquidación de haberes.*

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

Artículo 24. *Prestaciones por I.T.*

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Prestaciones socialesArtículo 25. *Seguro colectivo.*

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

1. Por muerte natural o incapacidad permanente absoluta (con resolución administrativa o judicial firme), el capital asegurado será de 1.640.000 pesetas.

2. Por muerte o incapacidad permanente absoluta (con resolución administrativa o judicial firme), derivada de accidente no laboral, el capital asegurado será de 3.938.000 pesetas.

3. Por muerte o incapacidad permanente absoluta (con resolución administrativa o judicial firme) derivada de accidente de trabajo, el capital asegurado será de 6.590.000 pesetas.

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

Artículo 26. *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 27. *Venta de aparatos.*

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

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinarioArtículo 28. *Régimen de sanciones.*

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

Faltas leves.—Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

Pequeños descuidos en la conservación del material.

No atender al público con la corrección o diligencia debidas.

No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio. Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Faltas graves:

Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el 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 los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá considerarse como falta muy grave.

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

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

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

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

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

Faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

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

La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.

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

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

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

Sanciones:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito,

Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.
Despido.

Prescripción:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

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

CAPÍTULO IX

Comisión Paritaria

Artículo 29. *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 2 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 X

Sindical

Artículo 30. *Derechos sindicales.*

Las partes firmantes del presente convenio se someten en cuanto a los llamados derechos sindicales, a las prescripciones contenidas en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, aprobatoria del Estatuto de los Trabajadores y sus modificaciones posteriores de la Ley 11/1994, así como a la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto y disposiciones concordantes o/y complementarias.

Artículo 31. *Cuota sindical.*

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

CAPÍTULO XI

Formación

Artículo 32. *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.

Recepcionista con idiomas.

ANEXO

| Permisos retribuidos | Número días permiso | Documentos para su abono |
|--|--|---|
| Fallecimiento: Padres, cónyuges o hijos. | 4 laborables. 6 naturales (con desplazamiento). | Certificado médico o partida de defunción. |
| Padres políticos, hermanos y abuelos. | 3 laborables. 5 naturales (con desplazamiento). | |
| Hermanos políticos, hijos políticos, nietos y abuelos políticos. | 2 laborables. | |
| Enfermedad grave: Padres, cónyuges e hijos. | 3 laborables. 5 naturales (con desplazamiento). | Certificado médico que acredite gravedad y número de días. |
| Padres políticos, hijos políticos, nietos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos. | 2 laborables. 4 naturales (con desplazamiento). | |
| Alumbramiento de esposa. | 2 laborables. 4 naturales (con desplazamiento). | Libro de Familia o asimilado. |
| Matrimonio empleados. | 14 laborables. | Documento de matrimonio. Permiso ausencia. |
| Matrimonios: Hijos, hermanos, hermanos Políticos y padres. | 1 día natural. | Permiso del superior. Permiso de ausencia. Documento de matrimonio. |
| Asistencia a consulta médica: Especialista. Médico de cabecera. | Tiempo necesario (16 horas año), excluido tiempo de llegar a acceso a transporte urbano. | Justificante del médico. Permiso de salida. Permiso ausencia. |

| Permisos retribuidos | Número días permiso | Documentos para su abono |
|---|---|--|
| Salida de trabajadores enfermos en jornada laboral. | Resto horas jornada. | |
| Ingreso directo o llamadas urgentes por ingreso de familiares directos en urgencia. | Resto horas jornada/1 día natural. | Documento ingreso o asistencia en urgencias. |
| Cumplimiento de deber inexcusable, público y personal. | Tiempo indispensable. | Documento oficial. |
| Traslado domicilio habitual. | 1 día laborable. | Documento municipal. Permiso ausencia. |
| Lactancia. | 1 hora día o reducción 1/2 hora jornada hasta 9 meses hijo. | Solicitud escrita. |
| Exámenes eliminatorios de estudios del Ministerio de Educación y asimilados. | 80 horas año. | Justificante centro o profesor. 2 horas antes examen y 1 hora después. |
| Operaciones de familiares: Padres, cónyuges, hijos, hermanos. | 1 días naturales. | Certificado hospital. |
| Anestesia general: Padres, cónyuges, hijos, hermanos. | 2 día natural. | Certificado hospital. |
| Gravedad manifiesta en post-operatorio. | 1 día natural. | Certificado hospital indicando gravedad. |

1. Para justificar los parentescos de familiares afines, deberán constar claramente el parentesco con el trabajador.

2. Las jornadas laborales se computarán como días de permiso, si cuando se inicia el permiso, éste supera el 50 por 100 de la jornada de trabajo. El resto de las horas se considerarán absorbidas y en su defecto, retribuidas.

3. Los días a computar cuando éstos sean laborables. Lo serán todos los días excepto los domingos, festivos y puentes, si existieran de manera oficial.

Tabla salarial 2000 Zona 2

| Categorías | S. base — Pesetas | P. Contratado — Pesetas | Importe mes — Pesetas | Paga extra — Pesetas | S. bruto anual — Pesetas | Antig. — Pesetas | H. extra — Pesetas |
|---|-------------------------|-------------------------------|-----------------------------|----------------------------|--------------------------------|------------------------|--------------------------|
| Técnico Reparador | 96.029 | 52.564 | 148.593 | 148.593 | 2.080.302 | 1.571 | |
| Reparador 1. ^a | 94.355 | 122.997 | 217.352 | 125.101 | 2.858.426 | 3.816 | 3.020 |
| Técnico de Organiz. | 99.256 | 99.256 | 198.512 | 122.050 | 2.626.244 | 3.562 | 2.713 |
| Almacenero 1. ^a A | 102.441 | 113.373 | 215.814 | 126.146 | 2.842.060 | 4.145 | 3.243 |
| Almacenero 1. ^a B | 87.942 | 100.298 | 188.240 | 188.240 | 2.635.360 | 1.571 | |
| Almacenero 1. ^a C | 95.122 | 107.142 | 202.264 | 104.096 | 2.635.360 | * 1.188 | |
| Oficial 1. ^a Activo. A | 103.117 | 90.676 | 193.793 | 193.793 | 2.713.102 | 1.571 | |
| Oficial 1. ^a Activo. B | 105.621 | 79.415 | 185.036 | 185.036 | 2.590.504 | 1.571 | |
| Oficial 2. ^a Activo. | 98.120 | 69.872 | 167.992 | 167.992 | 2.351.888 | 1.571 | |
| Auxiliar Ad.-Rec. | 93.081 | 70.276 | 163.357 | 120.553 | 2.201.390 | 1.571 | |
| Telefonista | 85.107 | 57.124 | 142.231 | 142.231 | 1.991.234 | 1.571 | |
| Promotor/a | 85.107 | 57.124 | 142.231 | 142.231 | 1.991.234 | 1.571 | |

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