

	Salario mes — Pesetas	Salario anual — Pesetas
<b>G) Aplicaciones informáticas</b>		
a) Técnico de Aplicaciones .....	155.348	2.516.638
<b>H) Otros servicios</b>		
a) Ordenanza/Telefonista/Conductor .....	124.049	2.009.594
b) Ordenanza/Telefonista .....	116.531	1.887.802
<b>I) Servicios Médicos</b>		
a) Médico (media jornada) .....	89.861	1.455.748

4. Modificar el importe de la dieta que figura en el artículo 29 para que, en lo sucesivo, recoja el importe de 8.596 pesetas.

5. Modificar el importe que aparece en el artículo 30 sobre gastos por kilometraje para que, en lo sucesivo, recoja el importe de 26 pesetas.

6. Crear una nueva plaza cuya denominación y contenido es el siguiente:

«Encargado de Archivo y Documentación.—Es el periodista, documentalista o similar que:

Selecciona, codifica y archiva, bien sea en soporte de papel o informático, aquel material gráfico o literario que pueda ser utilizado posteriormente.

Facilita dicho material cuando le sea solicitado.

Aporta, a solicitud de los redactores, el material documental que precisen, elaborando y redactando incluso los textos de documentación que hayan de ser incorporados a otros trabajos de redacción.»

**19426** RESOLUCION de 29 de julio de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del II Convenio Colectivo de la empresa «BS Interservice, Sociedad Anónima» de la zona 5 (Levante) (número de código 9008111).

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa «BS Interservice, Sociedad Anónima» de la zona 5 (Levante) (número de código 9008111), que fue suscrito con fecha 12 de mayo de 1994, 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, 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, 29 de julio de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**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 de empresa tendrá los siguientes:

1. **Ambito funcional:** Todos los centros de trabajo que 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 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 1994, en cuanto a los efectos económicos, concluyendo su vigencia el día 31 de diciembre de 1994. Los efectos económicos de las dietas entrarán en vigor el 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 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 un 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 a 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 en los supuestos de ingresos para cubrir puestos de libre designación de la Dirección de la empresa, como son los puestos que impliquen mando o sean de confianza, que se regirán por 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 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 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 siguiente fórmula:

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

Cuando este índice C es igual o superior a 0,88 (88 por 100 de avisos terminados en la 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 cuando 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 > 0,88

PC (prima de calidad) = 125,00 pesetas × número reparaciones terminadas × 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, 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 5 por 100 de los ingresos cobrados por el Técnico, o del 5,5 por 100 si la media semestral de ingresos por fuera de garantía es igual o superior a 4.750 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 K > 0,80

PK = ingresos totales × 5 por 100 × K o × 5,5 por 100 según párrafo anterior.

Para K < 0,80

PK = 0

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

Para el logro de tales objetivos, se establecen unas tablas baremo de puntuación relativa a las intervenciones posibles, dando 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 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 que sigue:

$$\text{UT/día} \times 45 \text{ pesetas/UT}$$

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

Cuando en un mismo domicilio deban de repararse dos aparatos diferentes, sólo se aplicará una vez la UTD (unidad de tiempo por desplazamiento).

Las intervenciones no terminadas no computarán en el cálculo de la UT, en ninguno de los 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 a acompañante que el titular de la nota de la reparación, salvo en lo referente al tiempo de preparación del aviso.

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

## CAPITULO IV

Artículo 13. *Jornada y horarios.*

Se establece para el año 1994 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 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 día 31 de diciembre del año natural del devengo, disfrutándose proporcionalmente al tiempo de alta en la empresa.

La empresa podrá designar libremente quince días de vacaciones en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de mayo de cada año, hasta un máximo del 33 por 100 de la plantilla de cada departamento o centro de trabajo. Los trabajadores que se vean afectados por esta designación, podrán escoger, con prioridad sobre el resto de la plantilla, los días pendientes de vacaciones, de tal modo que, a cada trabajador, le corresponda como máximo, quince días de vacaciones en el período de 1 de enero al 31 de mayo, una vez cada tres años, respetándose otros acuerdos en función de las necesidades de atención a los clientes.

Artículo 15. *Permisos y licencias.*

El trabajador, siempre y cuando avise a la empresa con la antelación posible y con causa justificada, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los supuestos contemplados en anexo al Convenio.

La prima de los técnicos 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 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 considerarán 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 al sistema 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 el año 1994 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 que el IPC real superase al IPC previsto, del 3,5 por 100, se procederá a la revisión salarial de las tablas salariales en la diferencia exacta desde el 3,5 por 100, al IPC real del año 1994, revisión que se abonaría, 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 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:

	Para 1994
	Pesetas
Desayuno .....	200
Comida .....	1.715
Cena .....	1.325
Alojamiento .....	3.825
Total .....	7.065

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 quince primeros días de baja.

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 de 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 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 la suma 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 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, precio, 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. La graduación de faltas y sanciones se hará siguiendo las prescripciones que en esta materia están contenidas en el vigente Estatuto de los Trabajadores y supletoriamente, las normas de la derogada 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 X**

**Comisión Paritaria**

**Artículo 28. Comisión Paritaria.**

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 Dirección de la empresa y 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 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 la 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 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 XII**

**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 de Servicio.  
Jefe de Inspección y Formación.  
Encargado.  
Jefe de Equipo.  
Jefe Administrativo.

**ANEXO II**

**Tablas salariales 1994. Zona 5. Levante**

Categorías	S. base	P. contratado	Imp. mes	Imp. paga	S. bruto año	Imp. trienio
Oficial 1. <sup>a</sup>	81.000	26.419	107.419	107.419	1.503.866	1.300
Oficial 2. <sup>a</sup>	80.500	24.753	105.253	105.253	1.473.542	1.300
Oficial 3. <sup>a</sup>	80.000	24.510	104.510	104.510	1.463.140	1.300
Almacenero 1. <sup>a</sup>	73.616	79.762	153.378	153.378	2.147.292	1.300
Almacenero 2. <sup>a</sup>	73.545	60.491	134.036	134.036	1.876.504	1.300
Mozo Almacén	73.472	58.462	131.934	131.934	1.847.076	1.300
Telefonista	69.080	47.145	116.225	116.225	1.627.149	1.300
Oficial 1. <sup>a</sup> Administrativo	85.730	53.407	139.137	139.137	1.947.918	1.300
Oficial 2. <sup>a</sup> Administrativo	81.631	44.634	126.265	126.265	1.767.710	1.300
Auxiliar Administrativo A	81.137	43.951	125.088	125.088	1.751.232	1.300
Auxiliar Administrativo B	80.349	35.876	116.225	116.225	1.627.149	1.300

**ANEXO III**

Permisos retribuidos	Número días permiso	Documentos a aportar para su abono
<b>Fallecimiento:</b>		
Padres, cónyuges o hijos.	Cuatro laborables.	Certificado médico o fotocopia partida de defunción.
Padres políticos, hermanos y abuelos.	Seis naturales (con desplazamiento).	
	Tres laborables.	
	Cinco naturales (con desplazamiento).	
Hermanos políticos, hijos políticos, nietos y abuelos políticos.	Dos laborables.	
<b>Enfermedad grave:</b>		
Padres, cónyuges e hijos.	Tres laborables.	Certificado médico que acredite la gravedad, así como el número de días.
	Cinco naturales (con desplazamiento).	

Permisos retribuidos	Número días permiso	Documentos a aportar para su abono
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 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 al año.	Justificante firmado por el responsable del centro o profesor indicando horario del examen. La retribución comprenderá desde dos horas antes del inicio del examen y hasta una hora después de la finalización del mismo.
Operaciones de familiares:		
Padres, cónyuges, hijos, hermanos (incluyendo los afines).	Un día natural.	Certificado del centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente.
Con anestesia general de: padres, cónyuges, hijos, hermanos (no incluyendo afines).	Dos días naturales.	Certificado del centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente.
Si el permiso se canaliza dentro del apartado como enfermedad grave, éste no será de aplicación, ya que no son acumulativos.		
Gravedad manifiesta en post-operatorio.	Un día natural.	Certificado del centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente, indicando expresamente el grado de gravedad.

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

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

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

**19427** RESOLUCION de 29 de julio de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del acuerdo por el que se prorroga hasta el 31 de diciembre de 1995 el texto vigente al 31 de diciembre de 1992 del Convenio Colectivo de la empresa «Industria Española del Aluminio, Sociedad Anónima» (INESPAL), para sus centros de trabajo de Madrid y delegaciones (número código 9006241), con las modificaciones y actualizaciones acordadas al efecto.

Visto el texto del acuerdo por el que se prorroga hasta el 31 de diciembre de 1995 el texto vigente al 31 de diciembre de 1992 del Convenio Colectivo de la empresa «Industria Española del Aluminio, Sociedad Anónima» (INESPAL), para sus centros de trabajo de Madrid y delegaciones (número código 9006241), con las modificaciones y actualizaciones acordadas al efecto, que fue suscrito con fecha 29 de julio de 1993, 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 de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1990, 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 acuerdo de prórroga de Convenio 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, 29 de julio de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## ACUERDOS

1.º Prorrogar, hasta el 31 de diciembre de 1995, los textos vigentes al 31 de diciembre de 1992 de los Convenios de 1988-1990 y 1991-1992. Estos textos vigentes al 31 de diciembre de 1992 se modifican y actualizan parcialmente de acuerdo con lo dispuesto en los siguientes apartados del presente documento.

2.º Ambas partes acuerdan ratificar plenamente el Acuerdo Empresas del Metal del Grupo INI-TENEO, suscrito el día 22 de junio de 1993 entre las Federaciones del Metal de la UGT, CC.OO. y CIG, y por otra parte por el INI/TENEO, copia del cual obra en el acta del día 29 de julio de 1993, de la presente negociación. Las disposiciones del mencionado Acuerdo de Empresas del Metal del Grupo INI-TENEO, prevalecerán, en cualquier caso, sobre cualquier aspecto de los textos prorrogados mencionados en el punto 1.º que se pueda oponer a las de aquél.

3.º *Aspecto retributivo:*

a) Para el año 1993 se acuerdan las tablas que se adjuntan como anexo, que suponen un incremento del 2,47 por 100 sobre las vigentes en 1992.

b) Se abonará, con fecha 31 de diciembre de 1993, una paga lineal, no consolidable, equivalente a 33.000 pesetas.

c) Para los años 1994 y 1995 se actuará de acuerdo con el artículo 3.º y la disposición adicional primera del Acuerdo INI/Sindicatos. A estos efectos se aplicará sobre las tablas del anexo I, a principio de cada año, un incremento provisional equivalente al IPC previsto por el Gobierno para dicho año. En el supuesto de no existir previsión oficial, se aplicará un incremento provisional equivalente al 80 por 100 del IPC real correspondiente al año anterior. En cualquier caso, si el IPC real de cada uno de estos años no coincidiese con el aplicado, se procederá a la revisión, en más o en menos, y con efectos al 1 de enero, por la diferencia producida.