

Categoría	Salario base mensual — Pesetas	Salario anual — Pesetas	Antig. importe trienio — Pesetas/día	Plus nocturnidad — Pesetas/hora
Mercantiles:				
Jefe de ventas	116.199	1.742.985	190	155
Inspector de ventas	106.487	1.597.305	177	149
Promotor prop. o publicidad	86.331	1.294.965	132	108
Vendedor con autoventa	83.477	1.252.155	129	108
Viajante	83.477	1.252.155	129	108
Corredor de plaza	83.477	1.252.155	129	108
Aspirantes técnicos o administrativos:				
De tercer año	60.549	908.235	—	—
De segundo año	48.997	734.955	—	—
De primer año	40.351	605.265	—	—

Categoría	Salario base diario — Pesetas	Salario anual — Pesetas	Antig. importe trienio — Pesetas/día	Plus nocturnidad — Pesetas/hora	Compl. campa. — Pesetas/día
Personal de producción:					
Oficial 1. ^a	2.888	1.314.040	161	111	463
Oficial 2. ^a	2.796	1.272.180	156	108	447
Ayudante	2.743	1.248.065	155	103	441
Personal de acabado, envasado y empaquetado:					
Oficial 1. ^a	2.769	1.259.895	155	111	445
Oficial 2. ^a	2.731	1.242.605	150	108	424
Ayudante	2.665	1.212.575	146	103	421
Personal oficinas auxiliares:					
Oficial 1. ^a	2.921	1.329.055	161	118	463
Oficial 2. ^a	2.823	1.284.465	158	112	447
Peonaje:					
Peón	2.689	1.223.495	149	103	417
Personal de limpieza	2.689	1.223.495	149	103	417
Subalternos:					
Almacenero	2.783	1.266.265	156	108	447
Conserje, Cobrador-Basculero, Guarda jurado, Pesador, Guarda vigilante, Ordenanza y Portero	2.741	1.247.155	152	106	438
Mozo almacén	2.699	1.228.045	150	103	433
Aprendices:					
De segundo año	1.595	725.725	—	—	248
De primer año	1.288	586.040	—	—	198

Nota: Esta tabla salarial será igualmente aplicable al territorio de la provincia de Alicante, que mantendrá como única peculiaridad el complemento de campaña por día trabajado en la misma, en los importes que constan en la columna correspondiente y para las categorías que lo venían percibiendo.

15527 RESOLUCION de 1 de junio 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 «Funditubo, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Funditubo, Sociedad Anónima», (número de código: 9006662), que fue suscrito con fecha 28 de abril de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por los representantes del Comité de Empresa en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 1 de junio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «FUNDITUBO, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto del Convenio.*

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la empresa «Funditubo, Sociedad Anónima», y sus trabajadores de acuerdo con el contenido de los capítulos siguientes.

Artículo 2. *Ambito personal.*

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que presten servicios en «Funditubo, Sociedad Anónima», con exclusión de los que, dentro

de la clasificación de la empresa, pertenecen a la categoría denominada «Cuadros», salvo que éstos expresamente soliciten su inclusión.

Artículo 3. *Ambito territorial.*

Este Convenio es de aplicación en el centro de trabajo de «Funditubo, Sociedad Anónima», en Nueva Montaña (Cantabria) y en todas las delegaciones de la sociedad.

Artículo 4. *Ambito temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de un año, comenzando su vigencia el 1 de enero de 1995 y finalizando el 31 de diciembre de 1995.

Artículo 5. *Garantía personal.*

En caso de existir algún o algunos trabajadores que tuvieran reconocido escalón superior al de su puesto de trabajo u otras condiciones personales que resultasen superiores en su conjunto y cómputo anual a las que para el escalón del puesto se establecen en este Convenio, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal.

Artículo 6. *Absorción y compensación.*

En el supuesto de que durante el plazo de vigencia de este Convenio se acordase, por disposición legal, condiciones que total o parcialmente afectasen a las contenidas en él, se aplicarán, en cuanto a absorción y compensación, las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose, en cualquier caso, el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas.

Artículo 8. *Interpretación del Convenio.*

La interpretación de este Convenio, sin perjuicio de la competencia de la jurisdicción laboral, se llevará a efecto por la propia Comisión Deliberadora del mismo, constituida en Comisión Interpretadora. Esta Comisión Interpretadora se reunirá a petición de cualquiera de las partes, efectuada con una antelación mínima de cinco días, con la presentación del orden del día sobre asuntos a tratar.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. *Facultad de organización.*

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, con sujeción a la legislación vigente.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección, el Comité de Empresa tendrá las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización del trabajo y su racionalización.

Artículo 10. *Definición de puesto de trabajo.*

Se entiende por puesto de trabajo el conjunto de funciones o tareas que tiene que desempeñar un trabajador y que pueden ser calificadas independientemente de las de otros puestos, y que son definidas por la Dirección.

La Dirección de la empresa dispone la descripción de todos y cada uno de los puestos de trabajo del personal afectado por este Convenio. En esta descripción se contemplan las funciones a desempeñar y las exigencias requeridas para el desempeño de las mismas. Se informará adecuadamente de la descripción de su puesto de trabajo al titular del mismo.

Las consignas de cada puesto de trabajo, incluidas en los manuales de autocontrol, forman parte de la descripción de los mismos.

Artículo 11. *Cambios de puesto de trabajo.*

1) Los cambios de corta duración, para atender necesidades del servicio, serán realizados por mandos del departamento (considerando la fábrica de «Funditubo, Sociedad Anónima», como un solo departamento).

Los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de las reclamaciones individuales del personal afectado, elevarán a la Dirección aquellos casos en que, a su juicio, exista arbitrariedad, para estudiar conjuntamente

los problemas que hayan podido producirse y buscar soluciones para su corrección.

2) Cuando por necesidades de organización del trabajo sea preciso que algún o algunos trabajadores dejen de prestar servicio en su puesto de trabajo habitual y este cambio sea de larga duración, el trabajador o trabajadores afectados pasarán a ocupar el puesto designado, percibiendo, mientras dure esta situación, los emolumentos correspondientes al escalón ocupado si éste fuera superior.

Desaparecidas las causas que motivaron el cambio, el trabajador volverá a su puesto de origen con la retribución asignada al mismo.

Si algún trabajador hubiese ocupado ininterrumpidamente un puesto de escalón superior durante cuatro meses, consolidará dicho escalón a título personal.

3) En los casos de sustitución por servicio militar, incapacidad temporal, permisos, excedencias forzosas y vacaciones, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo han motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación del puesto ocupado, pero sí a la percepción de las retribuciones correspondientes al mismo.

Si desaparecidas las causas, el titular no se incorpora a su puesto de trabajo en los plazos legales, será de aplicación lo indicado en el apartado 2).

4) *Amortización del puesto de trabajo:*

Se entiende por amortización del puesto de trabajo la desaparición del mismo por el cese de la actividad laboral que se venía desarrollando en el mismo, total o parcialmente.

El personal afectado será acoplado a otros puestos acordes con su capacidad profesional, adaptándose al régimen horario del nuevo puesto, siempre que ello no suponga promoción. Cuando en esta situación se encuentren varios trabajadores se procederá a la selección del candidato más adecuado mediante la aplicación de las pruebas requeridas por el perfil del puesto. Esta selección se hará de acuerdo con los artículos 14 y 15 del Convenio.

Los representantes de los trabajadores serán informados previamente, antes de proceder a los cambios especificados en los apartados 2) y 3) del alcance de la medida, las razones que la impulsan y el personal afectado.

Artículo 12. *Traslado de Oficiales a puestos de Especialista.*

Cuando por desaparición de un oficio determinado sea preciso efectuar traslados de Oficiales que ocupan puestos de su categoría a otros puestos propios de Especialistas, se procederá de la forma siguiente:

a) La Dirección informará, previamente, a los representantes de los trabajadores sobre los motivos que dan lugar a estos traslados.

b) Cumplido el trámite del párrafo anterior, la Dirección dispondrá el traslado mediante escrito dirigido al interesado, haciendo constar el puesto al que va destinado y dándole un plazo de quince días para que opte por la aceptación del traslado. Una vez aceptado el mismo, el trabajador tendrá tres meses de adaptación de su nuevo puesto.

c) En el caso de que el trabajador estuviese conforme con el traslado, percibirá una indemnización de 16.250 pesetas por año de servicio en la empresa.

d) El trabajador podrá impugnar la decisión de la forma legalmente establecida en un plazo de quince días. Si resultasen injustificadas las causas del traslado, al trabajador afectado se le reintegrará inmediatamente a su puesto de origen, percibiendo en este caso una indemnización de 9.500 pesetas, por cada mes o fracción que haya estado en su nuevo destino.

Artículo 13. *Valoración de tareas.*

La valoración de tareas se efectuará por una Comisión Paritaria, constituida por tres miembros designados por el Comité de Empresa y otros tres designados por la Dirección.

CAPITULO III

Ingresos y promociones

Artículo 14. *Criterios de contratación.*

Cuando sea necesario cubrir puestos de trabajo, bien por vacantes o por creación de nuevos puestos de trabajo, la Dirección informará a los representantes del personal del número de puestos a cubrir y sus características para que puedan exponer sus sugerencias, dirigiéndose la contratación de personal en todo caso, por las normas vigentes.

Antes de proceder a la contratación exterior, se agotarán todas las posibilidades de cubrir vacantes o plazas de nueva creación con personal

de la empresa, tanto del centro de trabajo de Nueva Montaña, como de las distintas delegaciones de la sociedad, con las siguientes prioridades:

- a) Personal excedente del propio centro de trabajo o delegaciones de igual o superior escalón.
- b) Por convocatoria entre el personal del centro de Nueva Montaña o la correspondiente delegación.
- c) Personal de otro centro o sociedad perteneciente al grupo.

Agotadas estas posibilidades, se procederá a la contratación exterior. Tendrán prioridad para ocupar puestos de nueva creación o vacantes aquellos trabajadores que hubieran desempeñado puestos similares con carácter eventual y reúnan las condiciones mínimas exigidas y superen las pruebas correspondientes.

Artículo 15. *Promociones y ascensos.*

Se define como promoción o ascenso el cambio de un escalón (o categoría, en su caso) a otro superior. Se podrá producir por alguna de las causas siguientes:

- a) Por existir variación de las funciones propias del puesto de trabajo de forma tal que modifiquen las calificaciones previamente asignadas.
- b) Por cobertura de vacantes que puedan proceder por la creación de nuevos puestos de trabajo o por la baja del titular en alguno de los puestos existentes y que, a criterio de la Dirección, deban ser cubiertas.

Artículo 16. *Tribunales calificadoros para promociones.*

Estos Tribunales calificadoros estarán compuestos por cuatro miembros. Dos de ellos serán elegidos por los representantes del personal, de los cuales al menos uno tendrá categoría igual a la del puesto a cubrir. Los otros dos miembros serán nombrados por la Dirección de la empresa.

Artículo 17. *Trabajos de categoría superior.*

Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a su nuevo escalón, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Artículo 18. *Personal incapacitado.*

En el caso de personal incapacitado para el desarrollo de su trabajo habitual y confirmada esta situación por el Médico de empresa, se estudiará la posibilidad de asignar otro puesto de trabajo al personal afectado. En el caso de incapacidad permanente total, una vez reconocido este hecho, en forma definitiva, por el organismo correspondiente, y no pudiendo dar al trabajador otro puesto de trabajo, se establece una indemnización única de 2.000.000 de pesetas.

CAPITULO IV

Jornada y horarios

Artículo 19. *Jornada anual.*

Durante el año 1995 la jornada de trabajo para el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de 1.776 horas de trabajo efectivo, no siendo computables los períodos de vacaciones.

Una vez conocido el calendario oficial de fiestas del año, se reunirá el Comité de Empresa con la Dirección para distribuir las horas anuales pactadas.

Artículo 20. *Jornada intensiva.*

La jornada intensiva regirá del 1 de julio al 31 de agosto y los viernes del 15 al 30 de junio y del 1 al 15 de septiembre para toda la sociedad.

Durante este período, el personal afectado trabajará en horario de ocho a catorce treinta horas. Se establecerá un calendario para el resto del año, a fin de completar las horas de trabajo efectivo anual.

Esta jornada no será de aplicación en la Dirección de Gestión Comercial y Auditor Parque de Expediciones.

Artículo 21. *Calendario de trabajo a turnos.*

El calendario laboral para el año 1994 será el reflejado en el anexo I.

Artículo 22. *Descanso durante la jornada.*

El descanso para el trabajo, que se presta ininterrumpidamente durante ocho horas, será de veinte minutos, los cuales se abonarán como trabajo efectivo.

Artículo 23. *Vacaciones.*

Durante el período de vigencia del presente Convenio se disfrutarán vacaciones en proporción a los días trabajados durante el año natural en curso.

Todos los trabajadores tendrán veinticuatro días laborables de vacaciones, que se disfrutarán preferentemente en época estival (junio/septiembre). La consideración de día laborable vendrá determinada por el calendario que para cada modalidad de horario se haya establecido previamente, cualquiera que sea el número de horas/día que lo integren.

Tratando de compensar las molestias ocasionadas por necesidades de la empresa, que puedan hacer distribuir las vacaciones a lo largo de todo el año, se establecen las siguientes bonificaciones para el personal que deba disfrutarlas fuera del período estival, siempre y cuando no sea a petición del trabajador:

Meses de mayo y octubre: Un día de bonificación.

Resto del año fuera de la época estival: Dos días de bonificación.

Para tener derecho a estas bonificaciones, serán condiciones imprescindibles las siguientes:

1. Que las vacaciones se disfruten dentro de los períodos bonificables.
2. Cuando las vacaciones coincidan en dos períodos de distinta bonificación, se aplicará la que corresponda al período en que se disfrute la mayor parte de ese período vacacional.
3. Los trabajadores sujetos a jornada partida podrán disfrutar de dos de sus días de vacaciones de forma fraccionada, es decir, en cuatro medios días, previo acuerdo con la Dirección.

CAPITULO V

Conceptos retributivos

Artículo 24. *Pago de las retribuciones.*

Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los salarios y demás retribuciones que devenguen por períodos mensuales. El pago de los mismos se efectuará el último día laborable de cada mes.

Los conceptos retributivos variables (turnos, primas, nocturnos, festivos, horas extraordinarias, etc.), se computarán del 16 del mes anterior al 15 de aquel en que se efectúa el pago, abonándose completos los conceptos fijos (salarios, antigüedad, etc.), regularizándose al mes siguiente las diferencias que puedan surgir durante el citado período como consecuencia de bajas por enfermedad, accidente, etc.

Artículo 25. *Salarios de Convenio.*

Los salarios de los trabajadores incluidos en la valoración de tareas serán los que para cada escalón se especifiquen en el anexo II.

Los trabajadores no incluidos en la valoración de tareas, denominados genéricamente empleados no valorados (E.N.V.), percibirán, un salario quince meses (obtenido de la suma de los anteriormente existentes salario convenio, o de escala, y salario complementario fijados en el Convenio de 1994) cuya evolución será el resultado de la aplicación del porcentaje de incremento salarial pactado en tablas, es decir el 3,25 por 100, a los primeros tres millones de dicho salario quince meses.

Artículo 26. *Antigüedad.*

Todo el personal afectado por este Convenio percibirá el número de quinquenios a que tenga derecho y en cuantía que se detalla en el anexo II.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del 1 de enero del año en que se cumpla cada quinquenio.

Artículo 27. *Pagas extraordinarias.*

Las pagas extraordinarias de junio y diciembre se abonarán, asimismo, a todo el personal en la cuantía reflejada en el anexo II.

Las medias pagas de marzo y septiembre se abonarán, asimismo, a todo el personal en la cuantía reflejada en el anexo II.

Las pagas de junio y diciembre se prorratearán por semestres naturales del año en que se otorguen y las medias pagas de marzo y septiembre se prorratearán por semestres inmediatamente anteriores a la fecha de su devengo.

Todas las pagas serán incrementadas en el importe de los quinquenios correspondientes. Estas pagas extraordinarias serán abonadas a todo el personal con la nómina del mes correspondiente, excepto la de diciembre que se abonará el día 20 de dicho mes.

Todas las pagas extraordinarias serán devengadas en proporción al tiempo de alta en la empresa.

El personal en situación de incapacidad temporal percibirá las pagas extraordinarias en su totalidad.

Artículo 28. *Prima del personal incluido en la valoración de tareas.*

Para el cálculo de la prima de producción a percibir por el personal incluido en la valoración de tareas (Obreros y Empleados), se tomará como base el salario/hora que para cada escalón figura en el anexo II del presente Convenio.

1.º El cálculo de la prima se hará de acuerdo con las ecuaciones que se especifican en los anexos IV y V.

2.º El cálculo de los tubos buenos se hará sobre los tiempos útiles de fabricación, considerándose como tales, también los dedicados a:

- a) «Picado» de lanza, cualquiera que sea su duración.
- b) Arreglo del labio de cuchara de máquina, cualquiera que sea su duración.
- c) Cambio de coquillas, hasta DN 300 inclusive, cuando dicho cambio sea dentro del mismo diámetro, cualquiera que sea su duración.
- d) Cambio de mordazas de extracción, cualquiera que sea su duración.
- e) Extracción de tubos rotos dentro de la coquilla, cualquiera que sea su duración, excepto cuando la rotura se haya producido por avería anterior
- f) Regulación de la rotación, traslación de máquina, vuelco de cuchara y brazo, puesta automática de machos, así como regulación de temperatura de refrigeración de máquina, cualquiera que sea su causa y duración.
- g) Cualquier parada, aunque la causa sea diferente a las ya específicas, que tenga un tiempo de duración igual o inferior a diez minutos.

Todos los tiempos improductivos o de paradas por causas distintas a las señaladas no se considerarán, a efectos de prima, como tiempos útiles de fabricación.

En todos los tiempos improductivos, o de parada por causas distintas a las ya especificadas, se destinará el personal siempre que ello sea posible, a la realización de otros trabajos, abonándoseles ese tiempo a no control al 15 por 100 de prima. Si esto no fuera posible, se abonará exclusivamente el salario de escalón.

3.º Cuando se produzcan modificaciones de las instalaciones, como consecuencia de cambios tecnológicos en el proceso productivo que ocasionen variaciones de la productividad (tubos útiles por hora) se procederá a la modificación de las tablas de prima, para los diámetros correspondientes, a petición de cualquiera de las dos partes firmantes del Convenio. A ese fin se creará una Comisión Paritaria.

Durante el proceso de negociación de modificación de las tablas se abonará, para los diámetros correspondientes, el porcentaje medio de los tres meses anteriores a la petición.

Artículo 29. *Plus nocturno.*

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las veintidós horas de un día y las seis horas del siguiente. Se fija este plus nocturno de acuerdo con la escala reflejada en el anexo II.

Artículo 30. *Plus turnicidad.*

Se establece un plus de turnicidad por hora de trabajo efectiva realizada en esas condiciones de la siguiente cuantía:

Valor en 1995 = 21,75 pesetas/hora.

Artículo 31. *Plus festivo.*

Se considera trabajo festivo el realizado en domingos y fiestas. Se fija este plus festivo de acuerdo con la escala reflejada en el anexo II.

Artículo 32. *Trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.*

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los puestos de trabajo queda incluida en la valoración de tareas.

Se abonará un plus que complementa la compensación ya comprendida en dicha valoración de tareas a los trabajadores que ocupen puestos de trabajo ya calificados como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, o aquellos que pudieran ser calificados como tales en el futuro.

El valor del plus por hora de trabajo y punto reconocido del puesto será para 1995, de 17,22 pesetas.

Artículo 33. *Prima de asistencia.*

Se establece por cada día de asistencia al trabajo, una prima de 100 pesetas.

Artículo 34. *Garantías escalón medio.*

Al llegar el 1 de enero de cada año, se comprobará el escalón en que se encuentra encuadrado todo el personal que cumpla sesenta años, a fin de determinar si coincide, como mínimo, con el escalón medio ponderado en que haya estado encuadrado a lo largo de su vida laboral desde que se implantó el sistema de valoración de tareas.

En el caso de que el escalón medio ponderado resulte superior al que tenga en esa fecha, será aquél el que se le reconozca, a efectos de salario, desde la fecha en que cumpla la indicada edad.

Se exceptúan los trabajadores cuyo descenso de escalón haya sido motivado por sanción, salvo que ésta se haya producido hace más de cinco años, o aquéllos que tengan reconocida una incapacidad permanente por la que hayan percibido pensión o indemnización.

En los casos en que la fracción sea inferior a 0,5 y no ascienda de escalón, se les garantiza la subida de un escalón. En los demás casos, se redondeará hacia abajo o hacia arriba, según que la fracción sea inferior o superior a 0,5.

Esta garantía afecta sólo a sueldo o salario, pero no a la prima que se cobrará según escalón del puesto de trabajo.

Artículo 35. *Participación en beneficios.*

En el mes de abril se percibirá en concepto de participación en beneficios, por todo el personal incluido en este Convenio, la cantidad de 24.407 pesetas.

Artículo 36. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias serán retribuidas conforme a los importes que para las mismas figuran en el anexo III.

Se faculta al Comité de Empresa para conocer las causas de todas las horas extraordinarias que se vayan a realizar, siempre que sea posible.

En ningún caso se podrá sobrepasar el límite legal establecido para cada trabajador.

El Comité de Empresa recibirá información mensual sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

Se entenderá por horas extraordinarias estructurales a las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

En los servicios continuos se consideran horas estructurales las realizadas en festivos, según el calendario de relevos.

En el caso de horas extraordinarias no estructurales, el trabajador podrá optar entre el descanso compensatorio o el cobro de las horas extraordinarias.

Artículo 37. *Revisiones.*

En el caso de que el índice de Precios al Consumo (IPC) oficial registrase al 31 de diciembre de 1995 un incremento respecto al de diciembre 1994 superior al 4 por 100 se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Dicha revisión se aplicará sobre las tablas y se abonará con carácter retroactivo con efectos uno de enero de 1995.

CAPITULO VI

Salud laboral y formación

Artículo 38. *Salud laboral.*

Por salud laboral se entiende el conjunto de conocimientos y actuaciones que tienen por finalidad la protección y promoción de la salud de los trabajadores, mediante la mejora de las condiciones de trabajo. Ambas partes consideran necesario mantener y potenciar una política que, dentro de lo razonablemente posible, se oriente a la finalidad citada.

Dicha política se concreta, entre otras cosas, en los puntos siguientes:

- 1) La empresa elaborará anualmente un plan de seguridad y salud laboral con determinación de los objetivos dirigidos a prevenir los riesgos laborales y a mejorar las condiciones de trabajo, con determinación de un presupuesto económico.

2) Finalizado el plazo de vigencia de este programa, la Dirección entregará al Comité de Empresa una memoria anual con especificación de los objetivos alcanzados.

3) La Dirección facilitará al Comité de Empresa información sobre los riesgos específicos de los puestos de trabajo así como la formación y orientación que fuera necesaria al personal para evitar dichos riesgos.

4) Cualquier miembro del Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá derecho a solicitar:

- Toda la información que requiera el desempeño de sus funciones.
- Visitar cualquier lugar e instalación del centro de trabajo para examinar las condiciones de seguridad e higiene de los mismos.
- Acceso a las comunicaciones, informes y requerimientos de órganos de la Administración Pública que envía a la Dirección y esté relacionado con la seguridad y salud de los trabajadores para lo cual tendrán libre acceso a la empresa los funcionarios de los organismos públicos competentes en la materia.

5) La Dirección informará al Comité de Empresa de:

a) Los resultados técnicos globales, no nominativos de los seguimientos médico-laborales de los trabajadores que realicen los servicios médicos propios o subcontratados por la empresa.

b) Cada trabajador recibirá de la Dirección información individualizada de los resultados de las valoraciones ambientales de sus puestos de trabajo y serán reflejados en la descripción de funciones realizadas.

Asimismo, el trabajador recibirá a través del servicio médico información de los datos de su reconocimiento médico.

6) En cada una de las secciones del centro de trabajo se llevará un registro anual de los diferentes agentes ambientales que puedan afectar a la salud de los trabajadores y, en particular, ruido, frío, calor, corrientes de aire, humedad y agentes químicos que aparezcan en el ambiente de trabajo.

7) En colaboración con el Comité de Seguridad y Salud Laboral, la Dirección incluirá en el programa de formación anual cursos de seguridad dirigidos a los trabajadores e impartidos por la empresa o por cualquier otro organismo ajeno a la misma.

8) Cuando la sociedad vaya a realizar una inversión en nuevas instalaciones o modificación de las existentes, un miembro del Comité de Seguridad e Higiene en representación de los trabajadores, podrá, antes de proceder a realizar la inversión, dar sus sugerencias en cuanto a medidas de seguridad a incluir en dicha inversión.

Artículo 39. Formación.

La rápida evolución tecnológica exige actualizar permanentemente las capacidades y habilidades del personal, a todos los niveles, como garantía de la competitividad de la empresa y consecuentemente de su futuro.

Con dicho fin, la Dirección establecerá el programa de formación anual, que presentará al Comité de Empresa para conocer su opinión sobre su contenido.

CAPITULO VII

Previsiones sociales

Artículo 40. Seguro de vida o invalidez.

El seguro de vida o invalidez, con cargo a la empresa, tiene por objeto garantizar un capital a todo el personal que cumpla las condiciones reflejadas en la correspondiente póliza, a disposición de los interesados, y para las siguientes eventualidades:

- En caso de fallecimiento.
- En caso de invalidez permanente absoluta.

Se beneficiarán todos los trabajadores en alta en la empresa.

Artículo 41. Incapacidad temporal.

En el caso de que un trabajador sea dado de baja por la Seguridad Social y confirmada ésta por el Médico de empresa, como consecuencia de enfermedad común o accidente laboral, la empresa abonará al trabajador un complemento salarial de acuerdo con la siguiente escala de absentismo:

a) Hasta el 4 por 100 de absentismo:

Enfermedad:

Del 4.º al 20 día el 85 por 100.

Del 21 en adelante el 100 por 100.

Accidente laboral:

100 por 100 desde el primer día.

b) Del 4,01 por 100 al 5,0 por 100:

Enfermedad:

Del 4.º al 20 día el 80 por 100.

Del 21 en adelante el 85 por 100.

Accidente laboral:

100 por 100 desde el primer día.

Estos índices de absentismo se refieren a la media de absentismo, derivado de enfermedad más accidente, de los doce meses anteriores al producirse la baja del trabajador por estas causas.

El complemento a abonar se refiere al salario fijo, antigüedad y prima de producción.

La limitación económica derivada del valor del índice de absentismo, no será de aplicación a la situación de Incapacidad Temporal (IT) a partir del tercer mes.

Artículo 42. Bolsa de vacaciones.

Durante la vigencia de este Convenio se sortearán diez bolsas de vacaciones entre los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo.

Se fija una cuantía de 32.942 pesetas netas para cada beneficiario, entendiéndose como tal, además del trabajador, cada uno de los familiares que constituyan la unidad familiar y sean menores de edad.

Para los hijos de edades comprendidas entre los dos y seis años sólo se abonará el 50 por 100, no teniendo derecho a cantidad alguna los menores de dos años.

Quedará eliminado del sorteo el personal que ya haya disfrutado de estas bolsas en años anteriores.

Artículo 43. Becas de estudio.

Se mantiene el actual sistema de ayudas estudio para trabajadores e hijos de trabajadores incluidos en este Convenio, asignando la cantidad de 300.000 pesetas y manteniendo los criterios existentes para las ayudas. La Comisión Paritaria estudiará, si fuera necesario la variación del actual Reglamento.

Artículo 44. Anticipos vivienda.

La concesión de anticipos para la construcción, compra o reparación de viviendas se regirán por las normas establecidas y aprobadas por la Comisión Paritaria.

La cantidad total destinada para estos anticipos será de 3.000.000 de pesetas.

Artículo 45. Reglamento de permisos retribuidos.

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, entendiéndose por remuneración salario y prima de producción al 15 por 100 por los días naturales que se indican y por las siguientes causas:

	Fallecimiento	Enfermedad grave	Hospital con intervención	Hospital sin intervención	Intervención sin hospital	Matrimonio	Nacimiento (hijo)
Cónyuge	5	4	Hasta 4 días	Hasta 4 días	1	15	—
Hijo	3	3	Hasta 3 días	Hasta 3 días	1	1	3
Hijo político	2	2	1	1	—	—	—
Padre	3	3	Hasta 2 días	Hasta 2 días	1	1	—
Padre político	2	2	1	1	—	—	—
Hermano	3	2	1	1	—	1	—
Hermano político	2	2	1	—	—	1	—

	Fallecimiento	Enfermedad grave	Hospital con intervención	Hospital sin intervención	Intervención sin hospital	Matrimonio	Nacimiento (hijo)
Abuelo	2	2	—	—	—	—	—
Abuelo político	2	2	—	—	—	—	—
Nietos	2	2	1	—	—	—	—
Tíos	1	—	—	—	—	—	—
Concuñados	1	—	—	—	—	—	—

- Excepto partos de hermanas y reconocimientos médicos.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Se acuerda que los permisos incluidos en el cuadro anterior se ampliarán en un día, cuando sea necesario realizar un desplazamiento de más de 75 kilómetros, y menos de 250 kilómetros, en dos días más cuando sea necesario realizar un desplazamiento de más de 250 kilómetros.
- El tiempo necesario para exámenes de estudios oficiales.

CAPITULO VIII

Acción sindical

Artículo 46. Secciones Sindicales.

Se entiende por Sección Sindical de empresa al conjunto de trabajadores de su plantilla afiliados a una misma Central Sindical.

Toda Central Sindical legalmente constituida tiene derecho a organizar una Sección Sindical reconocida por la Dirección, de acuerdo con lo indicado en la legislación al efecto.

Este reconocimiento lleva aparejados los derechos y obligaciones contempladas por la legislación vigente.

Igualmente, los componentes de las Secciones Sindicales que obtengan representación en el Comité de Empresa dispondrán, en su conjunto, hasta un máximo de dieciséis horas de permiso retribuidas al mes. El uso de estas horas no será compatible con las que correspondan a los miembros de la Sección Sindical por su condición de miembros del Comité de Empresa.

Si existen necesidades de formación, adecuadamente justificadas, se podrán conceder horas retribuidas suplementarias.

Artículo 47. Comités de Empresa.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser utilizadas las treinta y cinco horas retribuidas de que disponen los miembros de los Comités de Empresa para la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, Institutos de Formación y otras entidades, o cualquier otra actividad de carácter sindical.

Cláusula adicional.

Para el personal sometido a valoración de tareas se efectuará el abono de los sueldos y salarios pactados mediante el cálculo y aplicación del sistema de «salario hora», lo cual determinará diferencias entre sueldos y salarios que figuren en el texto del presente Convenio, y los que consten en la nómina o recibo individual de pago de haberes de cada mes, siendo no obstante idéntica la cantidad a percibir a lo largo del año por uno y otro sistema.

Los valores resultantes del cálculo del sistema «salario hora» son los que figuran en las tablas que como anexo I quedan unidas al texto Convenio.

Fórmula de cálculo de la retribución anual en salarios, primas y pagas extraordinarias:

$$Ra = Ha \cdot Sh + Ha \cdot Sh \cdot Cp + \frac{Ha \cdot Sh \cdot 3}{12}$$

En la que:

Ha = Horas/año (1968 h).

Sh = Salario/hora.

Cp = Coeficiente o porcentaje de prima de producción.

Ra = Retribución anual.

El fijo mes se calcula de la forma siguiente:

$$FM = \frac{Ha \cdot Sh}{12}$$

en donde:

FM = Fijo mes.

Disposición final primera.

Este Convenio anula y sustituye a todos los pactados anteriormente quedando denunciado automáticamente el día 1 de noviembre de 1995.

Disposición final segunda.

En lo no contemplado en este Convenio Colectivo se estará a lo establecido en el Reglamento de Régimen Interior de «Funditubo, Sociedad Anónima», y las disposiciones legales vigentes.

ANEXO I

Calendario Laboral 1995

	ENERO			FEBRERO			MARZO			ABRIL			MAYO			JUNIO		
	6 a 14	14 a 22	22 a 6	6 a 14	14 a 22	22 a 6	6 a 14	14 a 22	22 a 6	6 a 14	14 a 22	22 a 6	6 a 14	14 a 22	22 a 6	6 a 14	14 a 22	22 a 6
1		DOMINGO		2	1	3	1	3	2	SABADO			DIA DEL TRABAJO			3	2	1
2	3	2	1	2	1	3	1	3	2	DOMINGO			1	3	2	3	2	1
3	3	2	1	2	1	3	1	3	2	2	1	3	1	3	2			
4	3	2	1		SABADO			SABADO		2	1	3	1	3	2			
5	3	2	1		DOMINGO			DOMINGO		2	1	3	1	3	2			SABADO
6	REYES MAGOS			1	3	2	3	2	1	2	1	3						DOMINGO
7	SABADO			1	3	2	3	2	1	2	1	3		SABADO				VIRGEN DEL MAR
8	DOMINGO			1	3	2	3	2	1				3	2	1	2	1	3
9	2	1	3	1	3	2	3	2	1		SABADO		3	2	1	2	1	3
10	2	1	3	1	3	2	3	2	1	1	3	2	3	2	1			SABADO
11	2	1	3		SABADO			SABADO		1	3	2	3	2	1			DOMINGO
12	2	1	3		DOMINGO			DOMINGO		1	3	2	3	2	1	1	3	2
13	2	1	3	3	2	1	2	1	3	1	3	2				1	3	2
14	SABADO			3	2	1	2	1	3	VIERNES SANTO				SABADO				
15	DOMINGO			3	2	1	2	1	3	SABADO			2	1	3	1	3	2
16	1	3	2	3	2	1	2	1	3	DOMINGO			2	1	3	1	3	2
17	1	3	2	3	2	1	2	1	3	3	2	1	2	1	3			SABADO
18	1	3	2		SABADO			SABADO		3	2	1	2	1	3			DOMINGO
19	1	3	2		DOMINGO			DOMINGO		3	2	1	2	1	3	3	2	1
20	1	3	2	2	1	3		SAN JOSE		3	2	1				3	2	1
21	SABADO			2	1	3	1	3	2	SABADO			3	2	1	3	2	1
22	DOMINGO			2	1	3	1	3	2	DOMINGO			1	3	2	3	2	1
23	3	2	1	2	1	3	1	3	2				1	3	2	3	2	1
24	3	2	1	2	1	3	1	3	2	2	1	3	1	3	2			SABADO
25	3	2	1		SABADO			SABADO		2	1	3	1	3	2			DOMINGO
26	3	2	1		DOMINGO			DOMINGO		2	1	3	1	3	2	2	1	3
27	3	2	1	1	3	2	3	2	1	2	1	3		SABADO				SABADO
28	SABADO			1	3	2	3	2	1	2	1	3		DOMINGO				DOMINGO
29	DOMINGO						3	2	1				3	2	1	2	1	3
30	2	1	3				3	2	1				3	2	1	2	1	3
31	2	1	3				3	2	1				3	2	1			
JULIO																		
AGOSTO																		
SEPTIEMBRE																		
OCTUBRE																		
NOVIEMBRE																		
DICIEMBRE																		
1	SABADO			3	2	1	2	1	3	DOMINGO			TODOS LOS SANTOS			1	3	2
2	DOMINGO							SABADO		3	2	1	2	1	3			SABADO
3	1	3	2					DOMINGO		3	2	1	2	1	3			DOMINGO
4	1	3	2				1	3	2	3	2	1				3	2	1
5	1	3	2		SABADO		1	3	2	3	2	1		SABADO		3	2	1
6	1	3	2		DOMINGO		1	3	2	3	2	1	1	3	2			LA CONSTITUCION
7	1	3	2				1	3	2	SABADO			1	3	2			
8	SABADO						1	3	2	DOMINGO			1	3	2			LA INMACULADA
9	DOMINGO							SABADO		2	1	3	1	3	2			SABADO
10	3	2	1					DOMINGO		2	1	3	1	3	2			DOMINGO
11	3	2	1				3	2	1	2	1	3		SABADO		2	1	3
12	3	2	1		SABADO		3	2	1	VIROEN DEL PILAR				SABADO		2	1	3
13	3	2	1		DOMINGO		3	2	1				3	2	1	2	1	3
14	3	2	1				3	2	1	SABADO			3	2	1	2	1	3
15	SABADO				LA ASUNCION		BIEN APARECIDA			DOMINGO			3	2	1	2	1	3
16	DOMINGO						SABADO			1	3	2	3	2	1			SABADO
17	2	1	3				SABADO			1	3	2	3	2	1			DOMINGO
18	2	1	3				2	1	3	1	3	2		SABADO		1	3	2
19	2	1	3		SABADO		2	1	3	1	3	2		DOMINGO		1	3	2
20	2	1	3		DOMINGO		2	1	3	1	3	2	2	1	3	1	3	2
21	2	1	3				2	1	3	SABADO			2	1	3	1	3	2
22	SABADO						2	1	3	DOMINGO			2	1	3	1	3	2
23	DOMINGO							SABADO		3	2	1	2	1	3			SABADO
24								DOMINGO		3	2	1	2	1	3			DOMINGO
25	SANTIAGO						1	3	2	3	2	1		SABADO		3	2	1
26					SABADO		1	3	2	3	2	1		DOMINGO		3	2	1
27					DOMINGO		1	3	2	3	2	1	1	3	2	3	2	1
28	LAS INSTITUCIONES			2	1	3	1	3	2	SABADO			1	3	2	3	2	1
29	SABADO			2	1	3	1	3	2	DOMINGO			1	3	2	3	2	1
30	DOMINGO			2	1	3		SABADO		2	1	3	1	3	2			SABADO
31				2	1	3				2	1	3						DOMINGO

ANEXO II
Tabla salarial año 1995

Escalón		Salario día — Pesetas	Salario hora — Pesetas	Nocturno hora — Pesetas	Festivo hora — Pesetas	Fijo mes — Pesetas	Paga extraordinaria abril/octubre — Pesetas	Paga extraordinaria julio/diciembre — Pesetas	Quinquenio hora — Pesetas
O	E								
2	6	3.652,14	677,35	118,94	405,60	111.086	55.543	111.086	20,43
3	7	3.729,80	691,76	121,47	414,22	113.448	56.724	113.448	20,43
4	8	3.797,85	704,38	123,69	421,78	115.518	57.759	115.518	20,43
5	9	3.866,37	717,09	125,92	429,39	117.602	58.801	117.602	20,43
6	10	3.941,85	731,09	128,38	437,77	119.898	59.949	119.898	20,91
7	11	4.016,75	744,98	130,82	446,09	122.176	61.088	122.176	20,91
8	12	4.089,80	758,52	133,20	454,20	124.398	62.199	124.398	20,91
9	13	4.162,72	772,05	135,57	462,30	126.616	63.308	126.616	20,91
10	14	4.238,20	786,05	138,03	470,68	128.912	64.456	128.912	21,23
11	15	4.311,12	799,57	140,41	478,78	131.130	65.565	131.130	21,23
12	16	4.386,35	813,52	142,85	487,14	133.418	66.709	133.418	21,23
	17	4.489,97	832,74	146,23	498,64	136.570	68.285	136.570	21,76
	18	4.590,90	851,46	149,52	509,85	139.640	69.820	139.640	21,76
	19	4.692,23	870,26	152,82	521,11	142.722	71.361	142.722	21,76
	20	4.793,23	888,99	156,11	532,32	145.794	72.897	145.794	21,76
	21	4.896,99	908,23	159,49	543,85	148.950	74.475	148.950	21,76
ENV				162,83	555,27				22,75

ANEXO III

Valor en pesetas de la hora extraordinaria

Escalón		Número de quinquenios									
O	E	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	6	1.233	1.283	1.333	1.382	1.432	1.481	1.531	1.581	1.630	1.680
3	7	1.260	1.309	1.359	1.408	1.458	1.508	1.557	1.607	1.657	1.706
4	8	1.283	1.332	1.382	1.431	1.481	1.531	1.580	1.630	1.679	1.729
5	9	1.306	1.355	1.405	1.455	1.504	1.554	1.603	1.653	1.703	1.752
6	10	1.331	1.382	1.433	1.484	1.534	1.585	1.636	1.687	1.737	1.788
7	11	1.357	1.407	1.458	1.509	1.560	1.610	1.661	1.712	1.763	1.813
8	12	1.381	1.432	1.483	1.534	1.584	1.635	1.686	1.737	1.787	1.838
9	13	1.406	1.457	1.507	1.558	1.609	1.660	1.710	1.761	1.812	1.863
10	14	1.431	1.483	1.534	1.586	1.638	1.689	1.741	1.792	1.844	1.895
11	15	1.456	1.508	1.559	1.611	1.662	1.714	1.765	1.817	1.868	1.920
12	16	1.481	1.533	1.585	1.636	1.688	1.739	1.791	1.842	1.894	1.945
	17	1.516	1.569	1.622	1.675	1.728	1.781	1.833	1.886	1.939	1.992
	18	1.559	1.612	1.664	1.717	1.770	1.823	1.876	1.929	1.981	2.034
	19	1.597	1.650	1.703	1.756	1.809	1.862	1.914	1.967	2.020	2.073
	20	1.634	1.687	1.740	1.792	1.845	1.898	1.951	2.004	2.057	2.109
	21	1.673	1.725	1.778	1.831	1.884	1.937	1.990	2.042	2.095	2.148

ANEXO IV

Constantes para el cálculo de la prima

DN	Cadencia base	IDN	CDN	Punto cero
100	73,5	0,48	10,42	40
125	71,5	0,50	9,95	38
150	68,8	0,52	9,92	36
200	65,3	0,55	9,79	36
250	47,0	0,76	9,98	28
300	45,0	0,80	9,70	23
350	39,0	0,91	10,21	20
400	36,0	0,99	10,06	19
450	33,0	1,07	10,39	17
500	28,5	1,25	10,08	15
600	25,0	1,43	9,95	13

ANEXO V

Cálculo de la prima

Tenemos para cada diámetro:

$$\% P_{DN} = \% P_{CV DN} + \Delta \% P_{DN}$$

$\% P_{DN}$ = Prima para el diámetro DN.

$\% P_{CV DN}$ = Prima control visual para el diámetro DN.

$\Delta \% P_{DN}$ = Variación de la prima por tubos cementados y diámetro DN.

a) Prima control visual:

$$\% P_{CV DN} = C_{DN} + I_{DN} \times TH$$

$$\% P_{DN} \neq 0$$

Para: $TH_{DN} > TH_{Min DN}$ sobre el relevo

Para: $TH_{DN} < TH_{Min DN}$ sobre el relevo

$\% P_{CV DN}$ = Porcentaje prima DN.

TH_{DN} = Tubos buenos/hora DN.

D_{DN} = Constante que depende de DN.
 I_{DN} = Constante que depende de DN.
 $TH_{min_{DN}}$ = Constante que depende de DN.

b) Prima de tubos cementados:

Para los tubos rechazados/aceptados después de control visual se realiza una corrección de prima según la siguiente ecuación:

$$\Delta \% P_{DN} = I_{DN} \times N_{DN}/H$$

N_{DN} = Número de tubos aceptados/rechazados del diámetro DN en el día.
 H = Número de horas de marcha en el día en todos los diámetros (es decir $8 \times$ número de máquina).

La corrección $\Delta \% P$ puede ser positiva (altas de calidad) o negativa (rechazo después de cementado).

15528 RESOLUCION de 1 de junio de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del IV Convenio Colectivo de la empresa «Servicios de Teledistribución, Sociedad Anónima».

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de la empresa «Servicios de Teledistribución, Sociedad Anónima», código de convenio número 9006382, que fue suscrito con fecha 5 de mayo de 1995, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa y el Delegado de Personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 1 de junio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

IV CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «SERVICIOS DE TELEDISTRIBUCION, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I

Normas generales

Artículo 1. *Ambito territorial.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones entre la empresa «Servicios de Teledistribución, Sociedad Anónima» (S. T. HILO) y los empleados de todos sus centros de trabajo ubicados en el territorio del Estado español.

Artículo 2. *Ambito personal.*

Las disposiciones de este Convenio Colectivo obligarán por igual a la empresa «Servicios de Teledistribución, Sociedad Anónima», y a todos los empleados de la misma, ya pertenezcan a su plantilla laboral en el momento de su firma o ya se incorporen con posterioridad a dicho momento.

Artículo 3. *Vigencia, duración y denuncia.*

La vigencia del presente Convenio Colectivo se retrotrae al día 1 de enero de 1994, siendo su duración de dos años a partir de dicha fecha.

Por tanto, finalizará el día 31 de diciembre de 1995, si bien se considerará prorrogado tácitamente por periodos sucesivos de un año hasta tanto no se produzca la denuncia del mismo y la aprobación de uno nuevo que le sustituya. La denuncia deberá instrumentarse mediante escrito dirigido a la parte contraria en forma capaz de dejar constancia bastante y con una antelación mínima de dos meses respecto de la fecha de su vencimiento.

Artículo 4. *Derogación de condiciones anteriores.*

Cualquier norma laboral pactada en anteriores Convenios Colectivos de la empresa «Comercial de Servicios Electrónicos, Sociedad Anónima» (de la que procede «Servicios de Teledistribución, Sociedad Anónima», por sucesión laboral), que esté en contradicción con las establecidas en este Convenio, se entenderá derogada con efectos de la fecha de entrada en vigor del que ahora se conviene.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las mejoras económicas establecidas por el presente Convenio Colectivo, compensarán y absorberán en todo o en parte las que puedan establecerse por disposición legal o reglamentaria o por Convenios Colectivos del sector.

Artículo 6. *Garantías personales.*

Las mejoras individuales que, con carácter global, excedan de las pactadas en este Convenio se respetarán siempre, manteniéndose las mismas estrictamente para cada empleado y entendiéndose como situaciones económicas más ventajosas.

Artículo 7. *Comisión paritaria.*

Se constituye, con las funciones que seguidamente se detallarán, una comisión paritaria de seguimiento, que estará integrada por cuatro vocales, de los que dos serán nombrados por la empresa y otros dos por los representantes legales de los trabajadores. Su existencia no será, en ningún caso, obstáculo para el libre ejercicio de posibles reclamaciones individuales o colectivas de los trabajadores.

Serán funciones de esta comisión paritaria: 1, La vigilancia o seguimiento de la aplicación del Convenio Colectivo; 2, la interpretación del espíritu o filosofía de las normas contenidas en aquél; 3, el arbitraje o mediación respecto de los problemas que la aplicación de aquél pueda suscitar.

Las reuniones de dicha comisión se realizarán a petición de cualquiera de las partes, en plazo tan inmediato como sea posible, y con asistencia necesariamente de todos sus miembros.

Artículo 8. *Grupos laborales.*

El personal de la plantilla quedará necesariamente clasificado en grupos laborales. Dentro de cada grupo se hará una subclasificación por categorías profesionales. El detalle de tales grupos laborales y categorías profesionales se contiene en el anexo correspondiente de este Convenio.

El personal interino, eventual, fijo de carácter discontinuo, en prácticas, a tiempo parcial o con contrato de duración determinada, deberá ser necesariamente integrado en alguno de los grupos y categorías establecidos en el párrafo anterior.

CAPITULO II

Condiciones económicas

Artículo 9. *Tabla salarial.*

Para los años 1994 y 1995 será la que se detalla en el anexo correspondiente de este Convenio.

Artículo 10. *Plus de residencia.*

El personal destinado en las plantillas de Palma de Mallorca, Santa Cruz de Tenerife y/o Las Palmas de Gran Canaria, percibirá, mientras permanezca en su destino, un plus de residencia, equivalente al 16 por 100 del sueldo asignado a cada categoría en la tabla salarial a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 11. *Antigüedad.*

La cantidad consolidada por cada empleado por este concepto, se incrementará en el 3 por 100 con efectos de 1 de enero de 1994, y en el 3,5 por 100, con efectos de 1 de enero de 1995, sin que en ningún caso el total resultante pueda ser superior al límite establecido en el artículo 25.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El importe de los bienes actualizados según los porcentajes a que se refiere el párrafo anterior figura en el anexo correspondiente a la tabla salarial de cada año.